



# Relación entre sobrecualificación y satisfacción laboral durante la crisis española de 2008<sup>☆</sup>

## *Relation between overqualification and job satisfaction during the 2008 Spanish crisis*

María Carmen Sánchez-Sellero<sup>1,\*</sup>, Pedro Sánchez-Sellero<sup>2</sup>,  
María Monserrat Cruz-González<sup>3</sup>, Francisco Javier Sánchez-Sellero<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universidad de Coruña, España

<sup>2</sup>Universidad de Zaragoza, España

<sup>3</sup>Universidad de Vigo, España

Recibido el 30 de noviembre del 2016; aceptado el 04 de julio del 2017

Disponible en Internet el 19 de marzo de 2018

### Resumen

En la actualidad se produce una espiral de crecimiento del nivel de estudios de la población que busca trabajo, hecho que genera un desajuste con el mercado laboral, puesto que el incremento de las necesidades educativas de los empleadores crece más despacio. Queremos conocer la satisfacción de los trabajadores sobrecualificados en el mercado laboral español, afectado por una crisis económica. Los datos proceden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Del análisis de correspondencias se deriva asociación entre la sobrecualificación y grados de satisfacción bajos (en una escala de 0 a 10, se asocia con las puntuaciones 1, 2 y 3). La originalidad está en la combinación de distintas metodologías en el estudio de los conceptos sobrecualificación y satisfacción en el marco de la economía española. Concluimos que el grado de satisfacción de los trabajadores sobrecualificados es menor que en aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo es acorde con su formación. Por tanto, este hecho (sobrecualificación → insatisfacción) que era inicialmente nuestro punto de partida, sigue siendo válido aunque el panorama económico sea inestable. Sin embargo, hay que resaltar que las

<sup>☆</sup> Los autores agradecen los fondos recibidos del proyecto ECO2016-77843-P (AEI/FEDER,UE) y del proyecto S125: Grupo de Investigación Compete (Gobierno de Aragón/FEDER,UE).

\* Autor para correspondencia

Correo electrónico: [c.sanchez@udc.es](mailto:c.sanchez@udc.es) (M. C. Sánchez-Sellero)

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad Nacional Autónoma de México.

<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1273>

0186- 1042/© 2018 Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

cifras de satisfacción laboral aumentan en los años de crisis económica de manera general, y en particular en los trabajadores sobrecualificados.

*Códigos JEL:* J23, J24, J28, C13, C25.

*Palabras Clave:* Sobrecualificación; Satisfacción; Crisis económica; Formación.

## **Abstract**

Presently, there is a spiral of growth at the level of studies of the population looking for work, a fact that causes an imbalance in the job market since the increase in the educational needs of the employees grows at a slower rate. Our objective is to know the satisfaction of the overqualified workers in the Spanish job market, which is affected by an economic crisis. The data come from the Ministry of Employment and Social Security. An association between the overqualification and low degrees of satisfaction (in a 0 to 10 scale, associated with scores of 1, 2 and 3) is derived from the correlation analysis. The originality of this work lies in the combination of different methodologies in the study of the concepts of overqualification and satisfaction in the framework of the Spanish economy. We concluded that the degree of satisfaction of the overqualified workers is less than that of workers whose job is commensurate with their training. Therefore, this fact (overqualification → dissatisfaction) that was our initial starting point, continues to be valid although the economic landscape is unstable. However, it ought to be highlighted that the job satisfaction figures increase in a general manner during the years of economic crisis, and particularly for overqualified workers.

*Keywords:* Overqualification; Satisfaction; Economic crisis; Training.

*JEL Classification:* J23, J24, J28, C13, C25.

---

## **Introducción**

Este trabajo pretende estudiar la satisfacción de los trabajadores sobrecualificados en un contexto de crisis económica, tratando de averiguar el grado de satisfacción de estos trabajadores y qué influencia tiene la crisis económica en este fenómeno. Aunque el análisis se realiza con datos del mercado laboral español, muchas de las conclusiones pueden ser válidas en otro ámbito más amplio, siempre que se circunscriban a este ciclo económico, ya que la actual crisis económica está presente a nivel internacional y afecta con mayor o menor virulencia tanto a países latinoamericanos, como a europeos, etc. Quizá la diferencia puede estar en el mayor o menor acierto de los distintos países a la hora de gestionar las distintas políticas encaminadas a encarar situaciones económicas adversas.

El mercado de trabajo español sigue estando en el punto de mira de organismos públicos nacionales e internacionales, así como de analistas y expertos de distintos medios políticos, económicos, sociales y de comunicación. La actual reforma del mercado de trabajo genera en la opinión pública preocupación y sensibilidad por las dudas de cuándo va a verse una mejora sustancial en las cifras de empleo, ya que aunque las cifras macroeconómicas son mejores que en años anteriores, el problema del desempleo sigue siendo una prioridad.

La mejora de los niveles educativos es un factor determinante tanto sobre la decisión de participar en el mercado de trabajo como sobre la probabilidad de encontrar empleo. Pero puede

darse una inadecuación entre la formación y el puesto de trabajo, con lo que se produce un desaprovechamiento del capital humano disponible. Las situaciones de sobrecualificación son muy frecuentes. Según el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, IVIE (2008), en la última década aproximadamente se ha multiplicado por cinco el porcentaje de personas que con estudios universitarios ocupan puestos de trabajo que no requieren cualificación.

Podemos afirmar que cuando se produce el fenómeno de la sobrecualificación hay una rentabilidad negativa del conocimiento adquirido por el trabajador. En este sentido, para Méndez, Tébar y Abad (2011) la estabilidad en el puesto de trabajo y la consiguiente posibilidad de desarrollar trayectorias formativas y rentabilizar a medio plazo el conocimiento adquirido, etc., no se deriva necesariamente de la mayor cualificación de los trabajadores.

Los datos de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social) para el año 2010, reflejan que del total de ocupados, un 18,4% tienen un puesto de trabajo inferior a su formación. Ante este panorama, no se aprovecha adecuadamente el incremento del capital humano y, como consecuencia, el aumento de los niveles educativos se traduce en un problema de sobrecualificación. Lo conveniente es que el capital humano sea empleado<sup>4</sup> en aquellas tareas y sectores en los que se aproveche totalmente su capacidad productiva. Cequea y Núñez (2011) opinan que los factores humanos que inciden en la productividad son la satisfacción laboral, el aprendizaje y la formación, entre otros. En IVIE (2011) se apunta por un lado, que los trabajadores con estudios superiores son los más sobrecualificados, aunque con la crisis han disminuido un 7%, y por otro lado, que la sobrecualificación afecta en España a una tercera parte de los trabajadores más formados, frente al 20% en la UE. La literatura anglosajona se refiere a ese desajuste educativo alcanzado por un individuo y la formación requerida para su empleo con el término de “overeducation” (sobreeducación). Algunos autores de la literatura económica recurren, sin embargo, al término de sobrecualificación (Salas, 2005). En este discurso utilizaremos indistintamente los términos de sobrecualificación y sobreeducación.

En una situación como la actual, en la que la tasa de desempleo en España se encuentra aún en cifras elevadas (18,75% en el primer trimestre de 2017, Encuesta de Población Activa-Instituto Nacional de Estadística, INE, 2017), nos interesa analizar el grado de satisfacción de los trabajadores sobrecualificados. Aunque el fenómeno de la sobrecualificación ha sido y es ampliamente estudiado desde décadas precedentes, este trabajo tiene la particularidad de incluir distintos análisis en el ámbito del mercado laboral español, en un momento de inestabilidad en el ámbito económico. El objetivo de este trabajo es el estudio de la satisfacción de los trabajadores sobrecualificados en este contexto de crisis. El trabajo que aquí se presenta se hizo con datos de 2010 –año correspondiente a la crisis imperante en España–. Se trata de enlazar los términos sobrecualificación, satisfacción y crisis, en el ámbito del mercado laboral español. Creemos que los estudios sobre desajustes de formación y satisfacción laboral son de interés tanto desde el punto de vista empresarial como social y económico. Para ello, utilizaremos los microdatos de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo del año 2010, que en el año 2017, son los últimos existentes.

La metodología empleada en este trabajo es diversa: con un contraste de independencia tratamos de averiguar si las variables grado de satisfacción con el trabajo actual y el puesto de trabajo (según esté de acorde o no con la formación) son independientes, calculando con posterioridad coeficientes de asociación; mediante un análisis de correspondencias veremos

<sup>4</sup> Una parte de la sociedad tiene dificultades para ingresar y/o permanecer en el mercado laboral. Esta limitación de ser “empleable”, entendida como la “habilidad para obtener o conservar un empleo” es mayor en grupos de personas con mayores desventajas económicas (Formichella y London, 2013).

gráficamente las asociaciones entre categorías de ambas variables; calculamos una regresión logística ordinal, siendo la variable dependiente el grado de satisfacción laboral y la variable independiente el puesto de trabajo. Por último, hacemos un repaso de las cifras medias de satisfacción laboral antes de la crisis (2007) y durante ella (años 2009 y 2010) para hacer una valoración de si la crisis ha repercutido en este indicador (a nivel general y desglosado en función del puesto de trabajo).

Este trabajo se estructura como sigue. En los primeros epígrafes realizaremos una revisión teórica sobre el tema. En los epígrafes siguientes explicaremos brevemente en que consiste la encuesta sobre la que hacemos el estudio, describimos las variables utilizadas y desarrollamos el análisis empírico, correspondiente al año 2010. El epígrafe último lo dedicamos a las conclusiones resultantes.

## **Marco teórico**

### **El fenómeno de la sobrecualificación**

El fenómeno de la sobreeducación se estudió en distintos países desarrollados a partir de las aportaciones de Freeman (1976) y Duncan y Hoffman (1981). La literatura al respecto puede encontrarse, entre otros, en los trabajos de Hartog (2000), Groot y Maassen Van Den Brink (2000) y Clark, Joubert y Maurel (2014). Comenzando con el trabajo de Alba-Ramírez (1993), varios autores han analizado la importancia de la sobrecualificación en España; Madrigal (2003) define el desajuste educativo como una discrepancia entre el nivel educativo alcanzado por el trabajador y el necesario para el desempeño de su puesto de trabajo. Esta definición agrupa a los trabajadores en tres categorías: adecuadamente educados (cuando el nivel educativo del trabajador se corresponde con el requerido por su puesto de trabajo), infraeducados (cuando el nivel educativo del trabajador es inferior al requerido) y sobreeducados (cuando el nivel educativo es superior). Para Gobernado (2005) existe sobreeducación cuando el nivel educativo excede las necesidades del puesto de trabajo; así pues, es sinónimo de infraocupación.

En García-Montalvo y Peiró (2009) se expone que además del nivel de formación requerido, existen otros aspectos como experiencia, habilidades, entre otras, que forman parte intrínseca de los requerimientos del puesto de trabajo. En este contexto, los desajustes entre formación y empleo pueden reflejar “compensaciones” de la educación formal por la debilidad en otras cualidades requeridas por el puesto. Por ello, la sobrecualificación sería temporal mientras se ajustan las otras características del trabajo.

El proceso de sobrecualificación puede ser transitorio o permanente IVIE (2009a). En un primer momento, los trabajadores son contratados por currículum, ya que es más difícil poder valorar sus habilidades si antes no trabajaron en la empresa. La mayoría de los incrementos salariales se relacionan con la observación directa por parte del empleador (directivo) de la capacidad del trabajador una vez que éste forma parte de la plantilla de esa empresa (promoción interna). Esta promoción se fundamentará más en la productividad del trabajador que en su formación, por lo que la movilidad interna reducirá el desajuste entre los niveles educativos y empleo. En estos casos hay una sobrecualificación temporal; la sobrecualificación observada se va subsanando con el tiempo, “compensada” por otras habilidades o ajustada mediante cambios de actitud. No obstante, también existe la sobrecualificación permanente.

Dolado, Felgueroso y Jimeno (2000) muestran que en los últimos años los trabajadores con menores niveles educativos se desplazan de sus trabajos tradicionales hacia trabajos que

no requieren cualificación, mientras que una gran cantidad de licenciados ocupan trabajos que únicamente requieren un nivel educativo bajo. En la línea de Thurow (1975), los empleadores contratan trabajadores con niveles educativos superiores al puesto ocupado, con el fin de disminuir los costes de formación asociados a que el trabajador alcance las calificaciones necesarias para el trabajo. Forgeot y Gautié (1997) opinan que al contratar personas sobreeducadas, el empleador espera que éstas tengan una productividad mayor, y de este modo reducir los costes unitarios.

## **El concepto de satisfacción laboral**

Los inicios del concepto de satisfacción laboral se deben a Hoppock, que en 1935 desarrolló los primeros estudios sobre el tema. Zhu (2013) revisa más de una década sobre los antecedentes y resultados de investigaciones sobre satisfacción en el trabajo. Otro repaso teórico se debe a Aziri (2011). La idea de satisfacción surge de la comparación entre el trabajo real y las expectativas que el trabajador se había generado. Estará insatisfecho aquel trabajador que cree que está en desventaja respecto a sus compañeros, del mismo modo que si considera que el trabajo anterior le ofrecía mejores condiciones. A mayor satisfacción laboral, mayor será el compromiso del trabajador en el desempeño de sus tareas.

En la investigación realizada por el IVIE (2007) en un colectivo de trabajadores jóvenes, se afirma que los trabajadores que consideran que se han cumplido en mayor medida las promesas hechas por la empresa son: los que presentan una mayor centralidad del trabajo, los que han tenido un menor número de empleos, los que tienen un trabajo acorde con su cualificación, y quienes tienen además mayores niveles de implicación en el trabajo.

La satisfacción en el trabajo se relaciona con el grado de conformidad del recurso humano con el entorno de trabajo (George y Jones, 1999; Thierry y Koopman-Iwema, 1984), variable que se encuentra más cercana a los sentimientos que a la productividad, y que se refiere a la respuesta afectiva del recurso humano al puesto de trabajo (Locke, 1976). La satisfacción laboral ha sido y sigue siendo estudiada desde distintas perspectivas, las cuales relacionan la satisfacción con el puesto de trabajo, con las tareas, con los jefes, con la modificación del contrato psicológico entre la empresa y el recurso humano (Rousseau y Mclean-Parks, 1993; Thompson y Bunderson, 2003), y su dinámica evolución adaptada a la vida laboral de los trabajadores. En el trabajo de Chiang y Ojeda (2013) las dimensiones de satisfacción con el trabajo en general, satisfacción con la relación con el jefe y satisfacción con el reconocimiento están significativamente relacionadas con la productividad; un buen manejo de estas variables puede contribuir favorablemente a un aumento de la competitividad.

La caracterización de la satisfacción en el trabajo debe incluir distintas variables, ya sean de tipo organizacional<sup>5</sup>, funcional o individual. En función de ese listado de variables, se pueden agrupar las aportaciones de los diferentes autores en tres modelos asociados al concepto de satisfacción, esto es, modelos centrados en el individuo, en la situación y determinados por la interacción de ambas circunstancias (Arvey, Carter y Buerkley, 1991; Pina-Cunha et al. 2007).

---

<sup>5</sup> En Sánchez-Sellero et al. (2014) se analiza la influencia de las características de la organización sobre la satisfacción laboral en España. A partir de un estudio en distintos años, Sánchez-Sellero y Sánchez-Sellero (2016) concluyen que las variables que influyen en la satisfacción laboral no dependen del ciclo económico, aunque las jerarquías entre ellas sean distintas.

Por todo ello, podemos considerar la satisfacción laboral como un constructo multidimensional ya que en la explicación de este concepto influyen multitud de factores o variables. En el ámbito internacional, citas importantes de satisfacción en el trabajo son las de Böckerman y Ilmakunnas (2006), Clark (1997), Hamermesh (2001) y Kahneman y Krueger (2006).

En cuanto a la *satisfacción con el trabajo actual* (variable a explicar en el modelo empírico), para medir la satisfacción en el trabajo habría que relacionar no sólo las expectativas y las contribuciones con las exigencias de la organización y de los grupos, sino también con las experiencias del pasado (Pérez 1997).

### **Satisfacción-sobrecualificación**

Para Tsang (1987), las disminuciones en la satisfacción laboral reducen la producción en la empresa, y por consiguiente, la sobreeducación reduciría la productividad de los trabajadores. De este modo, para los empleadores no sería provechoso contratar a trabajadores sobreeducados (con menor satisfacción en el trabajo), sino a aquellos adecuadamente educados y más satisfechos con su trabajo. El efecto que un desajuste educativo tiene en la productividad de la empresa fue analizado también por Kampelmann y Rycx (2012). Pérez (2005) afirma que la sobreeducación puede afectar a la productividad de los trabajadores, su movilidad, la satisfacción laboral, los diferenciales de salario, incluso y a nivel macro, puede favorecer la explicación del desempleo de los jóvenes. Peiró, Agut y Grau (2010) relacionan sobrecualificación y satisfacción laboral en el colectivo de trabajadores españoles jóvenes; esta misma relación estudiada en el colectivo de mujeres se debe a Fleming y Kler (2014). Trabajos como el de Sánchez-Sánchez y McGuinness (2011) analizan la influencia de la sobrecualificación sobre los ingresos y la satisfacción laboral.

Para Simo et al. (2010) las organizaciones deben concentrar sus esfuerzos en el aumento de la satisfacción de los empleados en su carrera profesional, centrándose en los factores que determinan la satisfacción (progreso, metas alcanzadas, salarios, mejora de las competencias profesionales, entre otras). Ofrecer puestos de mayor responsabilidad, delegar funciones, reconocer el trabajo bien hecho (Peluchette, 1993), mejorar los puestos de trabajo, proponer la formación dirigida por el aumento y la mejora continua en la competencia profesional y habilidades, así como el desarrollo de la eficiencia personal (Abele y Spurk, 2009), son sólo algunas de las actividades que las empresas pueden llevar a cabo con el fin de aumentar el éxito profesional de sus empleados. Los comportamientos deseables en las organizaciones son significativamente superiores en las personas que se han comprometido afectivamente (Meyer et al. 2002). En esta línea, Westover y Taylor (2010) afirman que en un mercado global cada vez más competitivo, las organizaciones se preguntan cómo sacar más provecho de sus empleados. Las distintas soluciones pasan por el fortalecimiento y la difusión de los valores fundamentales de la organización, y la creencia de que un aumento de la satisfacción laboral produce beneficios en la productividad del trabajador, y ayuda a crear un compromiso de alto rendimiento.

En resumen, los trabajadores sobrecualificados son un malgasto de la inversión en educación. Y no sólo esto, sino que además, esta situación puede afectar negativamente al rendimiento de los trabajadores, ya que puede generar en ellos descontento e insatisfacción al no ver cumplidas sus expectativas iniciales.

## Ciclo económico y sobrecualificación

La crisis económica última ha erosionado el marco corporatista para la producción de políticas laborales, socioeconómicas y de bienestar en España (González y Luque, 2014). En palabras de Huerta (2010), los años transcurridos desde el inicio de la crisis financiera mundial y posterior recesión económica han supuesto la oportunidad de la Escuela Austriaca para popularizar su teoría del ciclo económico y su enfoque de análisis dinámico de la realidad social. Este panorama económico<sup>6</sup> no es propicio para que mejoren las cifras de sobrecualificación.

En la sobrecualificación pueden influir aspectos como: 1) el posible cambio en el sistema productivo de la economía española a raíz de la crisis, y 2) el proceso de Bolonia, que pretende el acercamiento entre los requerimientos de las empresas y la formación de los universitarios. Con respecto al punto 1) no solo el sistema universitario en España sigue generando un gran número de titulados, sino que además el modelo productivo basado en la construcción y el turismo favorece un elevado desajuste entre formación y empleo. La crisis económica que comienza en 2008 puede suponer el inicio de un cambio en la composición productiva de la economía, que tenga consecuencias importantes tanto en el proceso de inserción laboral como en la sobrecualificación (IVIE, 2009b). En cuanto al punto 2), la implantación de Bolonia fijó las bases para el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), que supuso un cambio radical en la forma de plantear la educación superior. Este cambio en las metodologías docentes conlleva, entre otras competencias, el uso de las herramientas básicas de las tecnologías de información y comunicación (TIC) necesarias para el ejercicio de la actividad profesional; es por ello que la formación universitaria esté más cercana a las necesidades empresariales.

Verhaest y Van der Velden (2013) centran su estudio en la sobreeducación (de jóvenes titulados) en varios países, obteniendo que las diferencias en la sobreeducación se explican por la calidad y la orientación (general frente específica) del sistema/programa educativo, el ciclo económico y el exceso de oferta relativa de mano de obra altamente cualificada.

En IVIE (2009b) se señala que el ciclo económico afecta a todos los mercados, entre ellos el mercado laboral. En este sentido, cabría preguntarse si existe relación entre el ciclo económico y la evolución de la sobrecualificación. Además, dada la persistencia de la sobrecualificación, también sería importante el momento de entrada en el mercado laboral y la situación cíclica de la economía en ese momento (expansión o recesión). De este modo, el nivel de sobrecualificación sería mayor en fases recesivas y menor en fases expansivas o de crecimiento. Incorporarse al mercado de trabajo en un momento cíclico de crisis puede generar persistencia en la sobrecualificación en empleos posteriores. Según Croce y Ghignoni (2012), cuando una recesión golpea la economía, puede esperarse que la sobreeducación aumente. Además, estos autores arrojan luz sobre los posibles efectos de la recesión que golpea los países industrializados y en las medidas de política necesarias para fomentar la recuperación económica.

La situación cíclica de la economía puede influir en la decisión de abandonar el sistema educativo e incorporarse al mercado de trabajo, o viceversa. Los efectos de la recesión son especialmente importantes en el desempleo juvenil. La crisis económica provoca una reducción del coste de oportunidad de seguir estudiando, al no haber tanta posibilidad de trabajo que haga más costosa la opción de seguir con los estudios. Sanromá y Ramos (2004) exponen que ya que

---

<sup>6</sup> Huerta (2010) se refiere a una crisis financiera y recesión económica sin parangón en el mundo desde la Gran Depresión de 1929.



el desempleo es mayor entre las mujeres, una mayor tasa de paro podría conducir a las mujeres a aceptar trabajos donde los requerimientos educativos sean inferiores a los que tienen. De este modo, oportunidades de empleo y sobreeducación pueden estar claramente interrelacionados. Según IVIE (2013), la crisis ha reforzado el papel de la educación como factor protector frente al paro ya que la tasa de paro decrece con el nivel de estudios, es decir, una mayor formación conduce a una menor tasa de desempleo.

En la figura 1 se estudia la evolución de la sobrecualificación en España en el período 2006-2010 en función del género. Vemos que la sobrecualificación es mayor en las mujeres que en los hombres en todos los años. En el año anterior al inicio de la crisis (2007) se observa una bajada de la sobrecualificación total entorno al 2-3% si la comparamos con el año 2006, cifras que volverán a subir en el año siguiente con el inicio de la crisis. De los años posteriores, 2009 es el que presenta mayores cifras de sobrecualificación, excepto en las mujeres. No podemos avanzar en este estudio en años posteriores porque la Encuesta calidad de vida en el trabajo acaba en 2010.

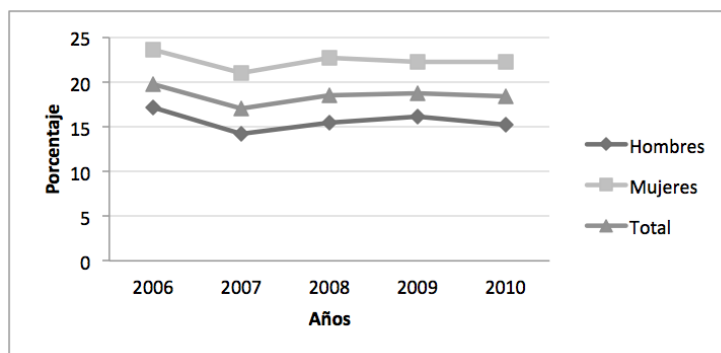


Figura. 1. Sobrecualificación en el período 2006-2010 en función del género, en porcentaje

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010).

## Los datos

Para el contraste empírico de los fundamentos teóricos analizados en el presente artículo utilizaremos los últimos microdatos de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (ECVT), facilitados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social correspondientes al año 2010, con la finalidad de explicar el grado de satisfacción con el trabajo actual a partir del puesto de trabajo.

El ámbito geográfico de esta encuesta es todo el territorio español, exceptuando Ceuta y Melilla, y el ámbito poblacional está delimitado por la población ocupada de 16 y más años que reside en viviendas familiares. Utiliza como marco una relación de viviendas y habitantes de las mismas, obtenida a partir del Padrón Continuo a febrero de 2010.

El cuestionario de la ECVT está formado por distintos bloques, en respuesta a la existencia de múltiples objetivos en la investigación. Estos bloques son:



- 1.- Datos sociodemográficos: se recoge la edad, el sexo y el nivel de estudios.
- 2.- Situación laboral
  - 2.1.- Ocupación: engloba variables que describen el puesto de trabajo.
- 3.- Calidad de vida en el trabajo
  - 3.1.- Satisfacción en el trabajo
  - 3.2.- Organización del trabajo
  - 3.3.- Entorno laboral
  - 3.4.- Relaciones laborales
  - 3.5.- Tiempo de trabajo
  - 3.6.- Seguridad en el trabajo
  - 3.7.- Formación académica y profesional
  - 3.8.- Compensación por el trabajo
  - 3.9.- Conciliación de la vida laboral y la vida familiar
  - 3.10.- Actitudes y opiniones
  - 3.11.- Negociación colectiva
  - 3.12.- Asociacionismo
  - 3.13.- Movilidad laboral y geográfica.

La muestra de la ECVT se elaboró mediante un muestreo trietápico estratificado. Como estratos se consideraron el cruce de la comunidad autónoma y el tramo de tamaño del municipio, según la clasificación siguiente:

1. Capitales de provincia.
2. Municipios de más de 100.000 habitantes y municipios importantes en relación a la provincia (se excluyen capitales de provincia).
3. Municipios de más de 50.000 habitantes y menos de 100.001 (se excluyen capitales de provincia y municipios importantes en relación a la provincia incluidos en el estrato anterior).
4. Municipios de más de 10.000 habitantes y menos de 50.001 (se excluyen capitales de provincia).
5. Municipios de menos de 10.001 habitantes.

La selección de la muestra de unidades de primera etapa (secciones censales), se efectuó aplicando dentro de cada estrato un muestreo sistemático con probabilidades de selección proporcionales al tamaño de cada sección, medido éste en el número de viviendas con al menos una persona empadronada de 65 años o menos. Dentro de cada sección, la selección de unidades de segunda etapa se realizó mediante muestreo aleatorio simple (una muestra de viviendas con probabilidad igual para cada una de las viviendas de la sección). Y por último, dentro de cada vivienda seleccionada en segunda etapa, se eligió aleatoriamente una persona ocupada residente en la misma.

### **Análisis y modelo explicativo**

La encuesta la forman 8.061 personas. Todo el estudio expuesto en este apartado va a ser un análisis bivalente, porque nuestro interés reside en poner en relación dos variables -que

son satisfacción y sobrecualificación-, en un marco concreto, que es la crisis de 2008. La metodología utilizada se justifica por el tipo de variables implicadas y por la propia finalidad del estudio. También comprobaremos algunos resultados que confirman la idoneidad de los métodos aplicados.

La pregunta 20 del cuestionario de la ECVT se formula así: “Señale su grado de satisfacción en su trabajo actual (utilice escala de 0 a 10 donde, 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta)”. La pregunta 22 dice: “Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual (utilice una escala del 0 al 10 en la que 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta; NP: no procede): 1. Organización del trabajo en su empresa u organización, 2. Posibilidad de promociones dentro de su empresa u organización, 3. Valoración de sus superiores jerárquicos del trabajo que realiza. En la pregunta 26 se pide que “Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual (misma escala que antes)”: 1. Actividad desarrollada, 2. Desarrollo personal (realización), 3. Nivel de autonomía/independencia, 4. Nivel de participación en las decisiones sobre las tareas desarrolladas, 5. Nivel de motivación.

Nuestra variable dependiente es el grado de satisfacción con el trabajo actual, toma valores de 0 a 10, donde 0 refleja satisfacción nula y 10 satisfacción muy alta. La variable independiente es el puesto de trabajo, acorde o no con la formación, cuyas categorías son cuatro: correcto, más bajo que la formación, por encima de la formación, y necesita una formación distinta a la que tiene. En la tabla 1 aparece la tabla de contingencia de las dos variables.

Tabla 1

Tabla de contingencia Grado satisfacción trabajo actual \* Puesto trabajo, porcentajes

		Puesto trabajo acorde con formación				Total
		Correcto	Más bajo que formación	Por encima de formación	Necesita distinta formación	
Grado satisfacción trabajo actual	0,00	0,3%	1,0%	2,6%	1,7%	0,5%
	1,00	0,4%	0,8%		1,7%	0,5%
	2,00	1,0%	1,8%	0,9%	1,7%	1,2%
	3,00	1,1%	2,6%	1,7%	3,4%	1,4%
	4,00	1,6%	4,6%	3,4%	6,2%	2,2%
	5,00	7,7%	11,7%	4,3%	14,0%	8,5%
	6,00	9,5%	18,2%	12,8%	15,7%	11,2%
	7,00	20,4%	23,0%	17,9%	20,2%	20,8%
	8,00	30,8%	23,4%	29,9%	20,8%	29,3%
	9,00	14,1%	7,9%	17,9%	7,9%	12,9%
	10,00	13,2%	5,1%	8,5%	6,7%	11,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010).

En primer lugar, queremos comprobar si ambas variables son o no independientes. Se hace el siguiente contraste:

$H_0$ : grado de satisfacción y puesto de trabajo son independientes

$H_1$ : grado de satisfacción y puesto de trabajo no son independientes.

Se realizan pruebas chi-cuadrado, obteniendo un estadístico chi-cuadrado de Pearson con valor 377,477 ( $p=0,000$ ) y el de razón de verosimilitudes igual a 359,869 ( $p=0,000$ ) que hacen rechazar la hipótesis nula, por tanto, ambas variables no son independientes. Al no ser independientes, se calculan las medidas de asociación (tabla 2), apropiadas en el caso de tablas de contingencia cuando las variables categóricas son nominales; en este caso, indican asociación escasa al estar los coeficientes próximos a cero.

Tabla 2  
Medidas de asociación

		Valor	Sig. aproximada
Coeficientes	Phi	0,216	0,000
	V de Cramer	0,125	0,000
	Coeficiente de contingencia	0,212	0,000
N de casos válidos		8061	

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010).

En el análisis de correspondencias siguiente, volvemos a comprobar que las variables no son independientes (véase  $p=0,000$  en tabla 3). La inercia total representa la explicación total de los ejes (explican un total de 0,051). Aunque el valor de la inercia puede parecer pequeño, (0,049, 0,002 y 0,000), entre los tres ejes explican el 100% de la varianza. Observamos que solo la primera dimensión contribuye un 95,2% a dicha inercia y que las dos primeras contribuyen un 99%, por lo que afirmamos que las dependencias observadas en la tabla de contingencia están adecuadamente recogidas por las dos primeras dimensiones.

Tabla 3  
Contribuciones a la inercia total de cada dimensión

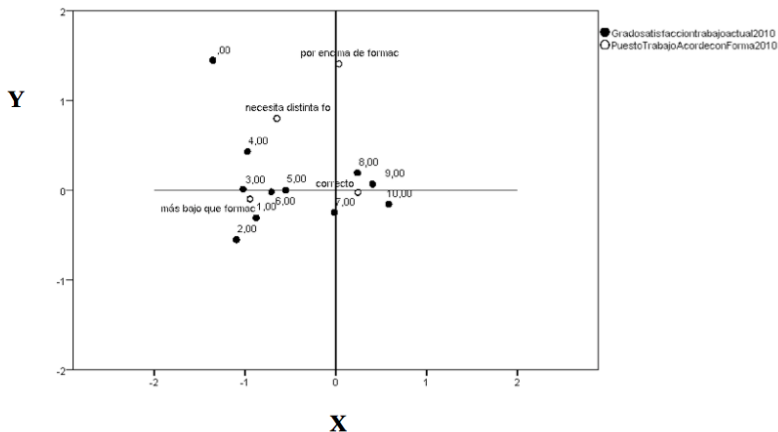
Dimensión	Valor propio	Inercia	Chi-cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Confianza para el Valor propio	
					Explicada	Acumulada	Desv. típica	Correlación
								2
1	0,221	0,049			0,952	0,952	0,000	-0,007
2	0,045	0,002			0,040	0,992	0,000	
3	0,020	0,000			0,008	1,000		
Total		0,051	941496,166	0,00 <sup>a</sup>	1,000	1,000		

a. 30 grados de libertad

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010).

En la figura 2 se representan las relaciones entre las categorías de las variables Grado de satisfacción y Puesto. Se aplica el método de normalización simétrica, según el cual, para cada dimensión, las puntuaciones de fila son la media ponderada de las puntuaciones de columna divididas por el valor propio coincidente, y al revés para las puntuaciones de columna. Este método es adecuado para examinar las diferencias o semejanzas entre las categorías de ambas variables. Esta misma técnica fue utilizada en un estudio de sobrecualificación por Sánchez-Sellero et al. (2013).

Figura. 2. Representación gráfica de los puntos de fila y de columna. Normalización simétrica



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010).

A la vista de la situación de las categorías sobre el plano, se observa que la sobrecualificación (puesto de trabajo más bajo que la formación) se asocia a los grados de satisfacción 1, 2 y 3, mientras que cuando el puesto de trabajo es el adecuado a la formación del trabajador (correcto), el grado de satisfacción es 7, 8, 9 y 10. Estos resultados confirman lo expuesto previamente en el análisis teórico, como en Tsang (1987).

A continuación, aplicamos un método estadístico de estimación que incorpora la naturaleza ordinal de la variable dependiente, al igual que en otros trabajos como en Yay y Akinci (2009) o como en Eboli y Mazulla (2009). Este es la regresión logística ordinal, que se puede considerar como una extensión de la regresión logística binaria. El análisis de regresión logística tiene la ventaja de no requerir supuestos como el de normalidad multivariable y el de homocedasticidad (igualdad de las varianzas), que pueden resultar difíciles de verificar. Este modelo es más potente que el análisis discriminante cuando estos supuestos no se cumplen. La finalidad es analizar la influencia del puesto de trabajo, según esté o no de acuerdo con la formación, sobre el grado de satisfacción con el trabajo actual.

En la ECVT cada trabajador valora su grado de satisfacción con el trabajo en una escala de 0 a 10, en la que 0 es “satisfacción nula” y 10 “satisfacción muy alta”. A partir de las respuestas obtenidas hemos definido una variable ordinal que puede tomar los valores 1, 2 y 3, según que el grado de satisfacción sea bajo (respuestas de 0 a 3), medio (respuestas de 4 a 7) y alto

(respuestas de 8 a 10). Esta nueva variable es la variable dependiente en el estudio empírico posterior. La redefinición de variable que hemos realizado es frecuente en los estudios sobre satisfacción laboral, como el de Álvarez y Miles (2006), el de Lévy-Garboua y Montmarquette (1997) en Canadá, y los porcentajes para Estados Unidos obtenidos por Moguérou (2002). Podríamos comprobar que las cifras obtenidas para los distintos países son parecidas a las obtenidas con la ECVT. Más reciente, puede verse en Sánchez-Sellero et al. (2017) la aplicación de este mismo modelo de regresión logística ordinal a partir de la variable grado de satisfacción transformada.

En la tabla 4 aparece el resumen de los datos, con la nueva variable (transformada); aunque el tamaño de la muestra es de 8.061 personas, al ponderar por el factor de elevación, representa a una población de 18.409.625 personas.

Tabla 4  
Resumen del procesamiento de los casos

		N	Porcentaje marginal
Grado satisfacción transformada	1,00	676832	3,7%
	2,00	7856765	42,7%
	3,00	9876028	53,6%
Puesto trabajo acorde con formación	Correcto	14315780	77,8%
	Más bajo que formación	3380994	18,4%
	Por encima de formación	249707	1,4%
	Necesita distinta formación	463145	2,5%
Total		18409625	18409625

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010).

La tabla 5 corresponde a la prueba de ajuste global del modelo. El estadístico chi-cuadrado ( $p < 0,05$ ) indica que el modelo final señala una mejora significativa sobre el modelo de sólo intersección, se rechaza la hipótesis de que el modelo sin la inclusión de la variable explicativa es adecuado. Los pseudo  $R^2$  valen lo siguiente: el de Cox y Snell 0,034, el de Nagelkerke 0,042 y el de McFadden 0,021. Aunque estos resultados son de pequeña cuantía, es razonable que por ejemplo solo el 4,2% (Nagelkerke) del grado de satisfacción en el trabajo se explique por la variable puesto de trabajo, ya que influyen muchas más variables que no entraron en este modelo.

Tabla 5  
Información sobre el ajuste global del modelo

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	645007,204			
Final	4246,695	640760,510	3	0,000

Función de vínculo: Logit.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010).

En la tabla 6 aparecen las estimaciones de los parámetros. El número de parámetros es el número de categorías de la variable menos uno. Todos los parámetros son significativos y además, los trabajadores sobrecualificados (puesto de trabajo más bajo que formación) tienen un grado de satisfacción con el trabajo menor que los trabajadores en los que el puesto de trabajo necesita distinta formación (categoría de referencia, al que le corresponde un coeficiente cero). El estadístico de Wald es el cuadrado de la relación entre el parámetro y su error típico. Este mismo procedimiento consistente en la realización de una regresión ordinal a partir de la variable grado de satisfacción transformada puede verse en Sánchez-Sellero et al. (2017).

Tabla 6  
Estimaciones de los parámetros (Regresión logística ordinal)

	Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Grado satisfacción transformada = 1,00	-2,976	0,003	927125,248	1	0,000	-2,982	-2,969
Grado satisfacción transformada = 2,00	0,218	0,003	5734,100	1	0,000	0,212	0,224
Correcto	0,548	0,003	35034,522	1	0,000	0,542	0,554
Más bajo que formación	-0,396	0,003	16626,676	1	0,000	-0,402	-0,390
Por encima de formación	0,652	0,005	17151,383	1	0,000	0,643	0,662
Necesita distinta formación	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010).

En la tabla 7 calculamos las probabilidades estimadas para cada uno de los casos, es decir, si el puesto es correcto, si el puesto es más bajo que la formación, si el puesto está por encima, y si el puesto necesita distinta formación. Como se puede observar, si el puesto es más bajo que la formación (sobrecualificación), la probabilidad estimada para el grado de satisfacción medio es del 57,85%. Si comparamos esta cifra con los porcentajes de la tabla 1, cuando el grado de satisfacción es igual a 4, 5, 6 y 7 (variable sin transformar) da 57,5%; por tanto, el modelo reproduce muy bien los datos que se resumen en la tabla de contingencia. Según la tabla 7, si los trabajadores están sobrecualificados, el grado de satisfacción laboral arroja unas probabilidades estimadas de 7,05%, 57,85% y 35,10%, dependiendo si la satisfacción la catalogamos como baja, media y alta, respectivamente. Sin embargo, si los trabajadores ocupan un puesto de trabajo acorde a la formación, las probabilidades estimadas son respectivamente de 2,87%, 38,96% y 58,17%. Se puede ver también que si el puesto es el correcto, la probabilidad estimada más alta (58,17%) se corresponde con el grado de satisfacción alto, con lo cual, la consecuencia directa es la siguiente: los trabajadores sobrecualificados tienen un grado de satisfacción menor que aquellos en los que su puesto es el adecuado a su formación. Esta conclusión la hemos obtenido tanto en la regresión ordinal como en el estudio gráfico del análisis de correspondencias.

Tabla 7  
 Probabilidades estimadas (Regresión logística ordinal)

Puesto de trabajo		Probabilidad estimada para la categoría	Probabilidad estimada para la categoría	Probabilidad estimada para la categoría
		de respuesta: 1,00	de respuesta: 2,00	de respuesta: 3,00
		(Grado satisfacción bajo)	(Grado satisfacción medio)	(Grado satisfacción alto)
Correcto	Media	0,0287	0,3896	0,5817
	N	14315780	14315780	14315780
	Desv.típica	0,00000	0,00000	0,00000
Más bajo que formación	Media	0,0705	0,5785	0,3510
	N	3380994	3380994	3380994
	Desv.típica	0,00000	0,00000	0,00000
Por encima de formación	Media	0,0259	0,3672	0,6069
	N	249707	249707	249707
	Desv.típica	0,00000	0,00000	0,00000
Necesita distinta formación	Media	0,0485	0,5058	0,4457
	N	463145	463145	463145
	Desv.típica	0,00000	0,00000	0,00000

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010).

Por último, acabamos este trabajo con un estudio de las cifras de satisfacción laboral en el año anterior al inicio de la crisis (2007) y durante la misma –los dos años siguientes a su comienzo (años 2009 y 2010). En la tabla 8 podemos ver cómo las cifras medias de satisfacción laboral aumentan de manera generalizada en años de crisis y además (tabla 9), ese incremento se produce para todos los colectivos estudiados, y en particular, para los trabajadores sobrecualificados. En palabras de Sánchez-Sellero et al. (2017), en la evolución entre 2007-2010 del nivel medio de satisfacción laboral se produce en general ligeros incrementos; este resultado –que inicialmente no era el que habíamos previsto– puede explicarse porque ante la elevada tasa de desempleo, los trabajadores ocupados se consideran afortunados por tener trabajo y su nivel de exigencia en él disminuye.



Tabla 8

Grados de satisfacción en el trabajo medios antes y durante la crisis económica española de 2008. Tamaños muestrales y poblacionales en distintos años.

Años	Tamaño de la muestra	Tamaño de la población	Grado de satisfacción trabajo actual
			Medias
2007	7782	20310525	7,2060
2009	7981	18839975	7,3287
2010	8061	18409625	7,3578

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2007, 2009 y 2010).

Tabla 9

Grados de satisfacción en el trabajo medios antes y durante la crisis económica española de 2008, en función del puesto de trabajo

Años		Puesto de trabajo			
		correcto	Más bajo que formación	Por encima de formación	Necesita distinta formación
2007	Grado de satisfacción	7,4186	6,3106	7,0405	6,9283
2009	trabajo actual	7,5435	6,4687	7,5178	6,9803
2010		7,5547	6,5954	7,3852	6,8224
	Medias				

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2007, 2009 y 2010).

## Conclusiones

La sobrecualificación o sobreeducación no es más que un desajuste que se produce cuando el trabajador tiene un nivel educativo superior al que requiere su puesto de trabajo. Según hemos visto en la fundamentación teórica, la sobrecualificación conlleva menores salarios, puede ir asociada a insatisfacción laboral, puede reducir la productividad de los trabajadores, etc.

La situación cíclica de la economía puede influir en la decisión de abandonar el sistema educativo e incorporarse al mercado de trabajo, o viceversa. El nivel de sobrecualificación sería mayor en fases recesivas y menor en fases de crecimiento. Incorporarse al mercado de trabajo en un momento de crisis puede generar permanencia en la sobrecualificación. El análisis empírico desarrollado se realiza en un momento de crisis en el mercado laboral español.

Del contraste de independencia planteado a partir de las variables Grado de satisfacción y el Puesto de trabajo se desprende que ambas variables no son independientes. Esto justifica la utilización, por un lado, de medidas de asociación, y por otro, la aplicación de un análisis de correspondencias. A la vista de la situación de las categorías sobre el plano, se observa que la sobrecualificación se asocia a grados de satisfacción bajos (1, 2 y 3), mientras que si el puesto de trabajo es el adecuado a la formación del trabajador, el grado de satisfacción es alto (7, 8, 9 y 10). Con la variable grado de satisfacción recodificada (1-grado de satisfacción bajo, 2-grado de satisfacción medio y 3-grado de satisfacción alto) aplicamos una regresión logística ordinal, obteniendo muy buenos resultados ya que las probabilidades estimadas reproducen muy bien los porcentajes iniciales de la tabla de contingencia; por ejemplo, la probabilidad estimada de obtener un grado de satisfacción medio en un trabajador sobrecualificado es del 57,85%, siendo el porcentaje obtenido en la tabla de contingencia inicial del 57,5%. Los resultados del análisis empírico los consideramos muy satisfactorios, ya que han confirmado los postulados teóricos del epígrafe 2.

En la actualidad se produce una espiral de crecimiento del nivel de estudios de la población que busca trabajo, hecho que genera un desajuste con el mercado laboral, puesto que el incremento de las necesidades educativas de los empleadores crece más despacio. Las empresas ofrecen pocos puestos de trabajo y éstos necesitan unos requerimientos de formación inferiores a los que poseen las personas solicitantes de empleo.

La sobrecualificación del siglo XXI (en concreto, año 2008 en adelante) está más presente que en décadas anteriores, no sólo por la crisis económica vigente, sino también porque las generaciones más jóvenes han aumentado su nivel de estudios, y por tanto, hay una abundancia de trabajadores con elevada formación. Este hecho ya es determinante para que un gran número de jóvenes que intentan incorporarse al mercado laboral lo hagan en puestos de trabajo que requieren una formación menor. Aun así, en la crisis actual, los jóvenes con estudios universitarios presentan las menores tasas de paro, porque al existir pocos puestos de trabajo, éstos se ocupan con las personas que tienen mayor cualificación. Ante la falta de salidas laborales, los jóvenes deciden seguir estudiando. Todo ello conduce a que muchos titulados universitarios realicen tareas que no requieren cualificación, y en último término, haga que el concepto de sobrecualificación tenga plena vigencia. Además hemos comprobado teórica y empíricamente que los trabajadores sobrecualificados están menos satisfechos que aquellos en los que su puesto de trabajo es adecuado a su formación. Y como consecuencia, trabajadores menos satisfechos equivale en general, a trabajadores menos productivos.

En este trabajo se han estudiado 8061 trabajadores, se analizó la relación entre satisfacción laboral y sobrecualificación de los asalariados, empresarios y autónomos tomados en su conjunto. Las decisiones de empleo y las condiciones de trabajo de estos colectivos difieren en gran medida, de manera que la relación entre sobrecualificación y satisfacción podría particularizarse para cada uno de ellos en otro trabajo posterior. Algo similar cabe esperar entre asalariados del sector público y privado.

Cuando la crisis azota nuestra economía, y los recortes en los servicios públicos están a la orden del día, se producen dos hechos simultáneamente: por un lado, disminución en los presupuestos destinados a educación, y por otro, malgasto de la inversión educativa (sobrecualificación). Ante la existencia del fenómeno de la sobrecualificación, debe haber espacio para políticas en el mercado de trabajo que favorezcan una reasignación laboral adecuada.

En el presente artículo hemos querido enlazar tres términos: sobrecualificación, satisfacción y crisis. Concluimos que el grado de satisfacción de los trabajadores sobrecualificados es menor que en aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo es acorde con su formación. Por tanto, este hecho (sobrecualificación → insatisfacción) que era inicialmente nuestro punto de partida, sigue siendo válido cuando el panorama económico es inestable. Lo que resulta llamativo es que en años de crisis (2009 y 2010) las cifras medias de satisfacción laboral han aumentado ligeramente de manera general, y en particular en los trabajadores sobrecualificados; ante las elevadas tasas de desempleo, muchos trabajadores aceptan los trabajos que se les presentan sin reparar si éstos son de buena o mala calidad (precariedad laboral) o si están o no de acorde con su formación (sobrecualificación). El hecho de tener trabajo puede amortiguar la caída en el grado de satisfacción.

## Referencias

- Abele, A. & Spurk, D. (2009). The Longitudinal Impact of Self-Efficacy and Career Goals on Objective and Subjective Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53-62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.005>
- Alba-Ramírez, A. (1993). Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation? *Journal of Human Resources*, 28(2), 259-278. <https://doi.org/10.2307/146203>
- Álvarez, G. & Miles, D. (2006). El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales. *Revista Galega de Economía*, 15(2), 1-20.
- Arvey, R., Carter, G. & Buerkley, D. (1991). Job satisfaction: Dispositional and situational influences In.: Cooper, C.L., Robertson, I.T. (Coords). *International review of industrial and organizational psychology*, New York: Wiley, 6.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research and practice*, 3(4), 77-86.
- Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2006). Do job disamenities raise wages or ruin job satisfaction? *International Journal of Manpower*, 27(3), 290-302. <https://doi.org/10.1108/01437720610672185>
- Cequea, M. & Núñez, M. (2011). Factores humanos y su influencia en la productividad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 16(53), 116-137.
- Chiang, M.M. & Ojeda, J.F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60. [https://doi.org/10.1016/s0186-1042\(13\)71209-9](https://doi.org/10.1016/s0186-1042(13)71209-9)
- Clark, A. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341-372. [https://doi.org/10.1016/s0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/s0927-5371(97)00010-9)
- Clark, B., Joubert, C. & Maurel, A. (2014). The Career Prospects of Overeducated Americans. *NBER Working Paper*, 20167. <https://doi.org/10.3386/w20167>
- Croce, G. & Ghignoni, E. (2012). Demand and Supply of Skilled Labour and Overeducation in Europe: A Country-level Analysis. *Comparative Economic Studies*, 54 (2), 413-439. <https://doi.org/10.1057/ces.2012.12>
- Dolado, J.J., Felgueroso, F. & Jimeno, J. (2000). Explaining youth labor market problems in Spain: crowding-out, institutions or technology shifts? *IZA Discussion Paper*, 142.
- Duncan, G. & Hoffman, S. (1981). The economic value of surplus education. *Economics of Education Review*, 1(1), 75-86. [https://doi.org/10.1016/0272-7757\(81\)90028-5](https://doi.org/10.1016/0272-7757(81)90028-5)
- Eboli, L. & Mazzulla, G. (2009). An ordinal logistic regression model for analysing airport passenger satisfaction. *EuroMed Journal of Business*, 4(1), 40-57. <https://doi.org/10.1108/14502190910956684>
- Fleming, C. & Kler, P. (2014). Female overeducation, job satisfaction and the impact of children at home in Australia. *Economic Analysis and Policy*, 44(2), 143-155. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2014.05.006>
- Forgeot, G. & Gautié, J. (1997). Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement. *Economie et Statistique*, 304-305, 53-74. <https://doi.org/10.3406/estat.1997.2556>
- Formichella, M.M. & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79-91. <https://doi.org/10.7440/res47.2013.07>
- Freeman, R. (1976). *The overeducated American*. Academica Press, Londres.

- García-Montalvo, J. & Peiró, J.M. (2009). Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral, Observatorio de Inserción laboral de los jóvenes 2008.
- George, J. & Jones, G. (1999). *Understanding and managing organizational behavior*, 2nd ed. Reading M.A.: Addison-Wesley.
- Gobernado, R. (2005). La sobreeducación en España: Estudio descriptivo y revisión crítica del concepto, Documentos de Trabajo. Serie Sociología, Centro de Estudios Andaluces, Junta de Andalucía.
- González, S. & Luque, D. (2014). ¿Adiós al corporatismo competitivo en España? Pactos sociales y conflicto en la crisis económica. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 148(1), 79-100. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.148.79>
- Groot, W. & Maassen Van Den Brink, H. (2000). Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19(2), 149-158. [https://doi.org/10.1016/s0272-7757\(99\)00057-6](https://doi.org/10.1016/s0272-7757(99)00057-6)
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: Where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2), 131-147. [https://doi.org/10.1016/s0272-7757\(99\)00050-3](https://doi.org/10.1016/s0272-7757(99)00050-3)
- Hamermesh, D. (2001). The changing distribution of job satisfaction. *Journal of Human Resources*, 36(1), 1-30. <https://doi.org/10.2307/3069668>
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper and Brothers, New York.
- Huerta, J. (2010). Algunas reflexiones complementarias sobre la crisis económica y la teoría del ciclo. *Procesos de mercado: Revista Europea de Economía Política*, 7(2), 193-203.
- INE, Instituto Nacional de Estadística. (2017). Encuesta de Población Activa (metodología 2005), Madrid.
- IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2007). Actitudes de los jóvenes en el trabajo. *Cuadernos de Capital Humano*, 80.
- IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2008). El uso del capital humano en los sectores de la economía española. *Cuadernos de Capital Humano*, 86.
- IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2009a). Dinámica de la sobrecualificación: ¿permanente o transitoria? *Cuadernos de Capital Humano*, 103.
- IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2009b). Ciclo económico y sobrecualificación: efectos de la crisis actual. *Cuadernos de Capital Humano*, 104.
- IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2011). Crisis y mercado de trabajo en perspectiva europea. *Cuadernos de Capital Humano*, 131.
- IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2013). Cambio educativo y productivo en España. 1964-2013. *Cuadernos de Capital Humano*, 144.
- Kahneman, D. & Krueger, A. (2006). Developments in the Measurement of Subjective Well-Being. *Journal of Economic Perspectives*, 20(1), 3-24. <https://doi.org/10.1257/089533006776526030>
- Kampelmann, S. & Rycx, F. (2012). The impact of educational mismatch on firm productivity: Evidence from linked panel data. *Economics of Education Review*, 31(6), 918-931. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2012.07.003>
- Lévy-Garboua, L. & Montmarquette, C. (1997). Reported Job Satisfaction: What Does it Mean? (Cirano Working Paper, 97s-09). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.40001>
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction, In M.D. Dunnette, (Coord) *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand McNally, pp. 1297-1349.
- Madrigal, M. (2003). Una revisión de los métodos de medición del desajuste educativo: ventajas e inconvenientes. Ponencia presentada en X Congreso de Economía Pública, en Tenerife (España).
- Méndez, R., Tébar, J. & Abad, L.D. (2011). Economía del conocimiento y calidad del empleo en la región metropolitana de Madrid: Una perspectiva crítica. *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales* XV, 380.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. & Topolnysky, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2010). Encuesta de calidad de vida en el trabajo, Madrid.
- Moguérrou, P. (2002). Job satisfaction among US PhD graduates: the effects of gender and employment sector IREDU.

- Peiró, J., Agut, S. & Grau, R. (2010). The Relationship Between Overeducation and Job Satisfaction Among Young Spanish Workers: The Role of Salary, Contract of Employment, and Work Experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 666–689. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00592.x>
- Peluchette, J.V.E. (1993). Subjective Career Success: The Influence of Individual Difference, Family, and Organizational Variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43(2), 198–208. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1042>
- Pérez, J.A. (1997). Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas, Reis*, 80, 133–167. <https://doi.org/10.2307/40183920>
- Pérez, P. (2005). La sobreeducación en el mercado de trabajo argentino en un período de desempleo masivo (1995–2003). Ponencia presentada en 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, en Buenos Aires, Argentina.
- Pina-Cunha, M., Rego, A., Campos-Cunha, R. & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. Editora RH, Lisboa.
- Rousseau, D. & McLean-Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations In: Cummings, L.L., Staw, B.M. (Eds.). *Research in organizational behavior*. JAI Press, Greenwich C.T, pp.1–43.
- Salas, M.A. (2005). El fenómeno de sobrecualificación: calificaciones y competencias. Ponencia presentada en 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, en Buenos Aires, Argentina.
- Sánchez-Sánchez, N. & McGuinness, S. (2011). Decomposing the impacts of overeducation and overskilling on earnings and job satisfaction: an analysis using REFLEX data. *ESRI Working Paper*, 393.
- Sánchez-Sellero, M.C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M.M. & Sánchez-Sellero, F.J. (2013). Sobrecualificación en tiempos de crisis. *Revista Venezolana de Gerencia*, 18(64), 584–610.
- Sánchez-Sellero, M.C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M.M. & Sánchez-Sellero, F.J. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 54(5), 537–547. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020140507>
- Sánchez-Sellero, M.C., Sánchez-Sellero, P. (2016). Factores determinantes de la satisfacción laboral en España antes y durante la crisis de 2008. *Intangible Capital*, 12(5), 1192–1220. <https://doi.org/10.3926/ic.844>
- Sánchez-Sellero, M.C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M.M., & Sánchez-Sellero, F.J. (2017). Stability and Satisfaction at Work During the Spanish Economic Crisis. *Prague Economic Papers*, 26(1), 72–89. <https://doi.org/10.18267/j.pap.596>
- Sanromá, E. & Ramos, R. (2004). Sobreeducación y mercados de trabajo locales en España. Ponencia presentada en VII Encuentro de Economía Aplicada, en Vigo, España.
- Simo, P., Enache, M., Sallan, J.M. & Fernández, V. (2010). Analysis of the relation between subjective career success, organizational commitment and the intention to leave the organization. *Transylvanian Review of Administrative Sciences* 29E, 144–158.
- Thierry, H. & Koopman-Iwema, A.M. (1984). Motivation and satisfaction In: Drenth, P. J. D., Thierry, H., Willems, P.J., De Wolff, C.J. (Eds) *Handbook of work and organizational psychology*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Thompson, J. & Bunderson, J. S. (2003). Violations of principle: ideological currency in the psychological contract. *Academy of Management Review*, 28(4), 571–586. <https://doi.org/10.2307/30040748>
- Thurow, L. (1975). *Generating inequality: Mechanics of Distribution in the US Economy*. Basic Books, New York.
- Tsang, M. C. (1987). The impact of underutilization of education on productivity: A case study of the US Bell Companies. *Economics of Education Review*, 6(3), 239–254. [https://doi.org/10.1016/0272-7757\(87\)90003-3](https://doi.org/10.1016/0272-7757(87)90003-3)
- Verhaest, D., & Van der Velden, R. (2013). Cross-country differences in graduate overeducation. *European Sociological Review*, 29(3), 642–653. <https://doi.org/10.1093/esr/jcs044>
- Westover, J. & Taylor, J. (2010). International differences in job satisfaction: The effects of public service motivation, rewards and work relations. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(8), 811–828. <https://doi.org/10.1108/17410401011089481>
- Yay, M. & Akinci, E.D. (2009). Application of Ordinal Logistic Regression and Artificial Neural Networks in a Study of Student Satisfaction. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 4, 58–69.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293–298. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>



# Relation between overqualification and job satisfaction during the 2008 Spanish crisis ☆

## *Relación entre sobrecualificación y satisfacción laboral durante la crisis española de 2008*

María Carmen Sánchez-Sellero<sup>1,\*</sup>, Pedro Sánchez-Sellero<sup>2</sup>,  
María Monserrat Cruz-González<sup>3</sup>, Francisco Javier Sánchez-Sellero<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universidad de Coruña, Spain

<sup>2</sup>Universidad de Zaragoza, Spain

<sup>3</sup>Universidad de Vigo, Spain

Received 30 november 2016; accepted 04 july 2017

Available online 19 march 2018

---

### Abstract

Presently, there is a spiral of growth at the level of studies of the population looking for work, a fact that causes an imbalance in the job market since the increase in the educational needs of the employees grows at a slower rate. Our objective is to know the satisfaction of the overqualified workers in the Spanish job market, which is affected by an economic crisis. The data come from the Ministry of Employment and Social Security. An association between the overqualification and low degrees of satisfaction (in a 0 to 10 scale, associated with scores of 1, 2 and 3) is derived from the correlation analysis. The originality of this work lies in the combination of different methodologies in the study of the concepts of overqualification and satisfaction in the framework of the Spanish economy. We concluded that the degree of satisfaction of the overqualified workers is less than that of workers whose job is commensurate with their training. Therefore, this fact (overqualification → dissatisfaction) that was our initial

---

☆ This research was supported by Project ECO2016-77843-P (AEI/FEDER, UE) and S125: Compete Research Group (Government of Aragón/FEDER, UE).

\* Corresponding author

E-mail address: [c.sanchez@udc.es](mailto:c.sanchez@udc.es) (M. C. Sánchez-Sellero)

Peer review under the responsibility of Universidad Nacional Autónoma de México.

<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1273>

0186- 1042/© 2018 Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. This is an open access article under the CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

starting point, continues to be valid although the economic landscape is unstable. However, it ought to be highlighted that the job satisfaction figures increase in a general manner during the years of economic crisis, and particularly for overqualified workers.

*JEL Classification:* J23, J24, J28, C13, C25.

*Keywords:* Overqualification; Satisfaction; Economic crisis; Training.

## Resumen

En la actualidad se produce una espiral de crecimiento del nivel de estudios de la población que busca trabajo, hecho que genera un desajuste con el mercado laboral, puesto que el incremento de las necesidades educativas de los empleadores crece más despacio. Queremos conocer la satisfacción de los trabajadores sobrecualificados en el mercado laboral español, afectado por una crisis económica. Los datos proceden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Del análisis de correspondencias se deriva asociación entre la sobrecualificación y grados de satisfacción bajos (en una escala de 0 a 10, se asocia con las puntuaciones 1, 2 y 3). La originalidad está en la combinación de distintas metodologías en el estudio de los conceptos sobrecualificación y satisfacción en el marco de la economía española. Concluimos que el grado de satisfacción de los trabajadores sobrecualificados es menor que en aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo es acorde con su formación. Por tanto, este hecho (sobrecualificación → insatisfacción) que era inicialmente nuestro punto de partida, sigue siendo válido, aunque el panorama económico sea inestable. Sin embargo, hay que resaltar que las cifras de satisfacción laboral aumentan en los años de crisis económica de manera general, y en particular en los trabajadores sobrecualificados.

*Códigos JEL:* J23, J24, J28, C13, C25.

*Palabras Clave:* Sobrecualificación; Satisfacción; Crisis económica; Formación.

---

## Introduction

The aim of this work is to study the satisfaction of overqualified workers in a context of economic crisis, trying to find the degree of satisfaction of these workers and the influence that the economic crisis has on this phenomenon. Although the analysis is carried out with data from the Spanish job market, several of the conclusions may apply on a broader scale, provided that they are under the same economic cycle, given that the current economic crisis is present at the international level and affects Latin American and European countries with a greater or lesser degree of virulence. The difference could be perhaps in the greater or lesser success of the different countries when managing the different policies aimed to deal with adverse economic situations.

The Spanish job market continues to be targeted by national and international public entities, as well as by analysts and experts of different political, economic, and communication means. The current reform of the job market raises public concern and sensibility due to doubts as to when a substantial improvement in the employment figures will be seen, given that although the macroeconomic figures are better than in previous years, the problem of unemployment continues to be a priority.

The improvement of the educational levels is a determinant factor for making the decision to participate in the job market and the likelihood of finding employment. However, there could



be an inadequacy between the training and the job, resulting in the waste of the available human capital. Situations of overqualification are very common. According to the Valencia Institute of Economic Research, IVIE (2008), in the last decade or so, the percentage of people with university studies holding unskilled jobs has increased fivefold.

We can affirm that when the phenomenon of overqualification occurs, there is a negative profitability of the knowledge acquired by the worker. In this sense, for Méndez, Tébar and Abad (2011) job stability and the resulting possibility of developing training trajectories and make the acquired knowledge profitable at the medium term, etc., is not necessarily derived from the greater qualification of the workers.

The data from the Quality of life at work survey (Ministry of Employment and Social Security) for 2010, reflects that of the total people employed, 18.4% have a job that is below their level of training. In light of this, the increase of human capital is not adequately exploited and, consequently, the increase in the educational levels translates into a problem of overqualification. It would be convenient for the human capital to be employed<sup>4</sup> in those tasks and sectors where their productive capacity is fully exploited. Cequea and Núñez (2011) believe the human factors that influence productivity are job satisfaction, learning and training, among others. In IVIE (2011) it is stated, on the one hand, that workers with higher education are the most overqualified, although they decreased by 7% due to the crisis; and on the other hand, that overqualification affects a third of the most educated workers in Spain, as compared to 20% in the EU. Anglo-Saxon literature refers to the achieved educational mismatch of an individual and the training required for their employment with the term “overeducation”. However, some authors of the economic literature resort to the term overqualification (Salas, 2005). In this work we will use the terms overqualification and overeducation interchangeably.

In a situation like this, in which the unemployment rate in Spain is still high (18.75% in the first quarter of 2017, Labour Force Survey, National Statistics Institute, INE, 2017), our interest is to analyze the degree of satisfaction of the overqualified workers. Although the phenomenon of overqualification is and has been widely studied since previous decades, this work has the characteristic of including different analyses in the Spanish job market, at a time of instability in the economic sphere. The objective of this work is the study of the satisfaction of the overqualified workers in this context of crisis. The work presented here used data from 2010, a year which corresponds to the crisis prevailing in Spain. The aim is to link the terms overqualification, satisfaction and crisis, in the field of the Spanish job market. We believe that the studies on mismatches in training and job satisfaction are of interest from the business, social and economic points of view. Therefore, we shall use the microdata from the Quality of life at work survey of 2010, which are the most recent data in 2017.

The methodology used in this work is diverse: with an independence contrast we tried to find whether the variables Degree of satisfaction with the current job and position (according to whether or not it is in accordance with the level of training) are independent, subsequently calculating association coefficients; through an analysis of correspondence we will graphically observe the associations between the categories of both variables; we calculated a ordinal logistic regression, with the dependent variable being the degree of job satisfaction and the independent variable being the job position. Finally, we will review the mean figures of job

---

<sup>4</sup> A part of society finds it hard to enter and/or remain in the job market. This limitation of being “employable”, understood as the “ability to obtain or keep a job” is greater in groups of people with greater economic disadvantages (Formichella and London, 2013).

satisfaction before the crisis (2007) and during it (2009 and 2010) to assess whether the crisis has affected this indicator (at the general level and in function of the job position).

This work is structured as follows. In the first sections we present a theoretical review on the subject. In next sections we will explain in brief the survey on which this study is based, describing the used variables and developing the empirical analysis corresponding to 2010. We present our conclusions in the final section.

## **Theoretical framework**

### **The phenomenon of overqualification**

The phenomenon of overeducation was studied in different developed countries based on the contributions of Freeman (1976) and Duncan and Hoffman (1981). The works of Hartog (2000), Groot and Maassen Van Den Brink (2000) and Clark, Joubert and Maurel (2014), among others, can be found in the literature. Beginning with the work of Alba-Ramírez (1993), several authors have analyzed the importance of overqualification in Spain; Madrigal (2003) defines educational mismatch as a discrepancy between the educational level achieved by the worker and the level necessary for the performance of their job. This definition groups workers into three categories: adequately educated (when the educational level of the worker corresponds with the level required by their job), undereducated (when the educational level of the worker is below the required level) and overeducated (when the educational level is higher). For Gobernado (2005) there is overeducation when the educational level exceeds the needs of the job; thus, it is synonymous with underemployment.

García-Montalvo and Peiró (2009) state that in addition to the required level of training, there are other aspects such as experience and abilities, among others, that are intrinsic to the job requirements. In this context, the mismatch between training and employment can reflect “compensations” of formal education due to weakness in other qualities required by the job. Therefore, overqualification would be temporary while the other job characteristics are adjusted.

The overqualification process can be transitory or permanent, IVIE (2009a). In first instance, workers are hired by curriculum vitae, since it is more difficult to assess their skills if they have not previously worked in the company. Most wage increases are related to the direct observation by the employer (manager) of the skills of the worker once they are part of the company workforce (internal promotion). This promotion will be based more on the productivity of the worker than on their training, thus internal mobility will reduce the mismatch between the educational levels and employment. In these cases, there is a temporary overqualification; the observed overqualification is remedied over time, “compensated” by other skills or adjusted by attitude changes. Nevertheless, there is also permanent overqualification.

Dolado, Felgueroso and Jimeno (2000) show that in recent years workers with lower educational levels move from their traditional jobs towards unskilled jobs, whereas a large number of graduates occupy jobs that require only a low level of education. In line with Thurow (1975), employers hire workers with educational levels higher than the occupied job in order to decrease the training processes associated with the worker achieving the necessary qualifications for the job. Forgeot and Gautié (1997) believe that by hiring overeducated people, the employer expects them to have a greater productivity, and consequently reduce unit costs.

## The concept of job satisfaction

The beginnings of the concept of job satisfaction can be traced back to Hoppock, who in 1935 developed the first studies regarding the subject. Zhu (2013) reviews over a decade on background and research findings on job satisfaction. There is another theoretical review by Aziri (2011). The idea of satisfaction emerges from the comparison between the real job and the expectations of the worker. A worker who believes that they are at a disadvantage with regard to their coworkers is dissatisfied, just as if the previous job offered better conditions. The greater the job satisfaction, the greater the commitment of the worker to the performance of their tasks.

In the research carried out by the IVIE (2007) on a collective of young workers, it is established that the workers who consider that the promises made by the company have been fulfilled to a greater extent are: those who have a greater centrality of work, those who have had a lower number of employees, those who have a job commensurate with their qualifications, and those who also have higher levels of involvement at work.

Job satisfaction is related to the degree of conformity of the human resource with the working environment (George and Jones, 1999; Thierry and Koopman-Iwema, 1984), a variable that is closer to feelings than to productivity, and which refers to the affective response of the human resource to the job (Locke, 1976). Job satisfaction has been and is studied from various perspectives, which relate job satisfaction with the job, tasks, superiors, the modification of the psychological contract between the company and the human resource (Rousseau and Mclean-Parks, 1993; Thompson and Bunderson, 2003), and its dynamic evolution adapted to the working life of the workers. In the work by Chiang and Ojeda (2013), the dimensions of satisfaction with the job in general, satisfaction with the relationship with the boss and satisfaction with recognition are significantly related to productivity; a good management of these variables can contribute favorably to an increase in competitiveness.

The characterization of job satisfaction must include different variables, whether these are of the organizational<sup>5</sup>, functional, or individual type. Based on this list of variables, the contributions of the different authors can be grouped into three models associated with the concept of satisfaction, that is, models focused on the individual and on the situation, and determined by the interaction of both circumstances (Arvey, Carter and Buerkly, 1991; Pina-Cunha et al., 2007). Therefore, we can consider job satisfaction as a multidimensional construct, since various factors or variables influence the explanation of this concept. At the international level, some important references regarding job satisfaction are those by Böckerman and Ilmakunnas (2006), Clark (1997), Hamermesh (2001) and Kahneman and Krueger (2006).

In terms of satisfaction with the current job (a variable to be explained in the empirical model), to measure job satisfaction not only would the expectations and contributions have to be related to the demands of the organization and groups, but also to past experiences (Pérez 1997).

---

<sup>5</sup> In Sánchez-Sellero et al. (2014), the influence of the organizational characteristics on job satisfaction in Spain is analyzed. Based on a study of different years, Sánchez-Sellero and Sánchez-Sellero (2016) conclude that the variables that influence job satisfaction do not depend on the economic cycle, although the hierarchies between them are different.

## **Satisfaction-overqualification**

For Tsang (1987), the decreases in job satisfaction reduce production in the company and, consequently, overeducation will reduce worker productivity. As a result, employees would not benefit from hiring overeducated workers (with less job satisfaction), but rather those that are adequately educated and more satisfied with their job. The effect that an educational mismatch has on company productivity was also analyzed by Kampelmann and Rycx (2012). Pérez (2005) affirms that overeducation can affect worker productivity, their mobility, job satisfaction, the wage differentials, and at the macro level, it can help explain youth unemployment. Peiró, Agut and Grau (2010) relate overqualification to job satisfaction in the case of young Spanish workers; this same relation is studied for the case of women by Fleming and Kler (2014). Works such as that by Sánchez-Sánchez and McGuinness (2011) analyze the influence of overqualification on income and job satisfaction.

For Simo et al. (2010), organizations should concentrate their efforts on increasing employee satisfaction in their professional careers, focusing on the factors that determine satisfaction (progress, achieved goals, wages, improvement of professional skills, among others). Offering positions of greater responsibility, delegating tasks, recognizing work well done (Peluchette, 1993), improving jobs, proposing training directed by the increase and continuous improvement of professional competence and skills, as well as the development of staff efficiency (Abele and Spurk, 2009), are just some activities that companies can carry out to increase the professional success of their employees. Desirable behaviors in organizations are significantly superior in people who have committed themselves emotionally (Meyer et al., 2000). In this regard, Westover and Taylor (2010) state that in an increasingly competitive global market, organizations are wondering how to make the most of their employees. The various solutions include strengthening and disseminating the fundamental values of the organization, and the belief that an increase in job satisfaction produces gains in worker productivity, and helps create a high-performance commitment.

In summary, overqualified workers are a waste of investment in education. Not only that, but this situation can also negatively affect worker performance, since it can generate discontent and dissatisfaction among them when their initial expectations are not met.

## **Economic cycle and overqualification**

The latest economic crisis has eroded the corporatist framework for the creation of work, socioeconomic and well-being policies in Spain (González and Luque, 2014). According to Huerta (2010), the years since the onset of the global financial crisis and the subsequent economic recession have provided an opportunity to the Austrian School to popularize its economic cycle theory and its dynamic analysis approach to social reality. This economic landscape<sup>6</sup> is not conducive to improving the overqualification figures.

Overqualification can be influenced by aspects such as: 1) the possible change in the productive system of the Spanish economy following the crisis; and 2) the Bologna process, which aims to bring the requirements of the companies and the training of the graduates closer together. With regard to the first point, not only does the university system in Spain continue to

---

<sup>6</sup> Huerta (2010) refers to a financial crisis and economic recession unparalleled in the world since the Great Depression of 1929.

generate a large number of graduates, but also the productive model based on the construction and tourism favors a high mismatch between training and employment. The economic crisis that began in 2008 may have meant the beginning of a change in the productive composition of the economy, which could have important consequences in both the job insertion process and in overqualification (IVIE, 2009b). With regard to the second point, the implementation of Bologna laid the foundations for the European Higher Education Area (EHEA), which marked a radical change in the way higher education was approached. This change in teaching methodologies entails, among other competences, the use of basic information and communication technology (ICT) tools necessary for the exercise of professional activities, which is why university training is closer to business needs.

Verhaest and Van der Velden (2013) focus their study on overeducation (of young graduates) in several countries, obtaining that the differences in overeducation are explained by the quality and approach (general versus specific) of the educational system/program, the economic cycle and the relative oversupply of a highly qualified workforce.

IVIE (2009b) notes that the economic cycle affects all markets, including the job market. In this regard, one might ask whether there is a relationship between the economic cycle and the evolution of overqualification. Furthermore, given the persistence of overqualification, the timing of entry into the job market and the cyclical situation of the economy at that time (expansion or recession) would also be important. Thus, the level of overqualification would be higher in recessive phases and lower in expansive or growth phases. Entering the job market at a cyclical time of crisis can lead to overqualification in subsequent jobs. According to Croce and Ghignoni (2012), when a recession hits the economy, overeducation can be expected to increase. In addition, these authors shed light on the possible effects of the recession that hits industrialized countries and on the policy measures needed to promote economic recovery.

The cyclical situation of the economy may influence the decision to leave the educational system and enter the job market, or vice versa. The effects of the recession are particularly significant on youth unemployment. The economic crisis causes a reduction in the opportunity cost of continuing education, given that with few possibilities of work the option to continue studying becomes more expensive. Sanromá and Ramos (2004) state that since unemployment is higher among women, a higher unemployment rate could lead women to accept jobs where the educational requirements are lower than those they have. In this way, employment opportunities and overeducation can be clearly interrelated. According to IVIE (2013), the crisis has reinforced the role of education as a protective factor against unemployment given that the unemployment rate decreases with the level of education, i.e., higher education leads to a lower unemployment rate.

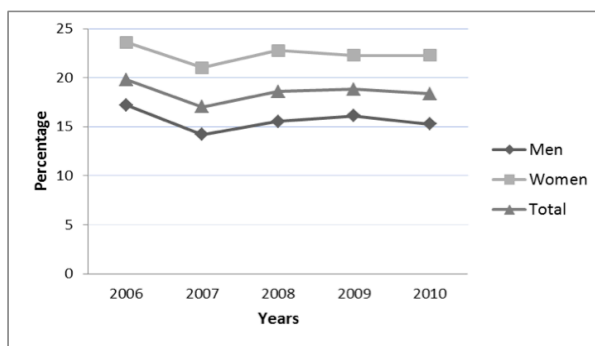
Figure 1 shows the evolution of overqualification in Spain for the 2006-2010 period according to gender. We can observe that overqualification is higher for women than it is for men for all years. In the year prior to the onset of the crisis (2007) there was a drop of around 2-3% in overall overqualification if compared to 2006, figures that will rise again the following year with the onset of the crisis. Of the following years, 2009 shows the highest figures of overqualification, except for women. We cannot advance in this study in later years because the Quality of life at work survey ends in 2010.

## Data

For the empirical contrast of the theoretical principles analyzed in this work, we shall use the latest microdata from the Quality of life at work survey (ECVT for its acronym in Spanish), provided by the Ministry of Employment and Social security for 2010, in order to explain the degree of satisfaction with the current job based on the job position.

The geographical scope of this survey is the entire Spanish territory, except for Ceuta and Melilla, and the population scope is delimited by the employed population aged 16 years old and over living in family dwellings. It uses a list of dwellings and their inhabitants as a framework, obtained from the Continuous Register as of February 2010.

Figure 1. Overqualification in the 2006-2010 period according to gender, by percentage



Source: Own elaboration from the Quality of Working Life Survey (Spanish Ministry of Employment and Social Security, 2010).

The ECVT questionnaire is comprised of different blocks, in response to the existence of multiple research objectives. These blocks are:

1. Sociodemographic data: age, gender and level of education are collected.
2. Employment status
  - 2.1. Occupation: includes variables that describe the job.
3. Quality of life at work
  - 3.1. Job satisfaction
  - 3.2. Work organization
  - 3.3. Work environment
  - 3.4. Work relations
  - 3.5. Working hours
  - 3.6. Occupational safety
  - 3.7. Academic and professional training
  - 3.8. Work compensation
  - 3.9. Reconciliation of work and family life
  - 3.10. Attitudes and opinions
  - 3.11. Collective negotiation
  - 3.12. Associationism
  - 3.13. Job and geographical mobility

The ECVT sample was drawn from a stratified tri-stage sampling. The crossing of the autonomous community and the size section of the municipality were considered as strata, according to the following classification:

1. Province capitals.
2. Municipalities with more than 100,000 inhabitants and important municipalities in relation to the province (province capitals are excluded).
3. Municipalities with more than 50,000 and less than 100,001 inhabitants (province capitals and important municipalities in relation to the province included in the previous stratum are excluded).
4. Municipalities with more than 10,000 and less than 50,001 inhabitants (province capitals are excluded).
5. Municipalities with less than 10,001 inhabitants.

The selection of the sample of first-stage units (census sections) was carried out by applying a systematic sampling within each stratum with probabilities of selection proportional to the size of each section, measured in the number of dwellings with at least one registered person aged 65 years or less. Within each section, the selection of second-stage units was carried out by simple random sampling (a sample of dwellings with equal probability for each of the dwellings in the section). Finally, an employed person was randomly chosen from each dwelling selected in the second stage.

### **Analysis and explanatory model**

The survey is comprised of 8,061 people. The entire study presented in this section is going to be a bivariate analysis, because our interest lies in linking two variables—satisfaction and overqualification—within a concrete framework, this being the 2008 crisis. The methodology used is justified by the type of variables involved and by the very purpose of the study. We will also verify some results that confirm the suitability of the methods applied.

Question 20 of the ECVT questionnaire reads as follows: “Indicate your degree of satisfaction at your current job (use a 0 to 10 scale, where 0: no satisfaction - 10: very high satisfaction)”. Question 22 reads: “Indicate your degree of satisfaction with the following aspects related to your current job (use a 0 to 10 scale, where 0: no satisfaction - 10: very high satisfaction; NA: not applicable): 1. Work organization in your company or organization; 2. Possibility of promotions in your company or organization; 3. Assessment of your hierarchical superiors of the work you perform. Question 26 asks that you “Indicate your degree of satisfaction with the following aspects related to your current job (same scale as before)”: 1. Activity performed; 2. Personal development (realization); 3. Level of autonomy/independence; 4. Level of participation in the decisions made concerning the tasks performed; 5. Level of motivation.

Our dependent variable is the degree of satisfaction with the current job, taking values from 0 to 10, where 0 reflects no satisfaction and 10 very high satisfaction. The independent variable is the job position, in accordance with their training or not, which consists of four categories: correct, lower than the level of training, above the level of training, and needs a different training than the one they have. Table 1 shows the contingency table of the two variables.



Table 1

Contingency table Degree of satisfaction with current job \* Job position, percentages

		Job position according to the training				Total
		Correct	Lower than the level of training	Above the level of training	Needs different training	
Degree of satisfaction with current job	0,00	0,3%	1,0%	2,6%	1,7%	0,5%
	1,00	0,4%	0,8%		1,7%	0,5%
	2,00	1,0%	1,8%	0,9%	1,7%	1,2%
	3,00	1,1%	2,6%	1,7%	3,4%	1,4%
	4,00	1,6%	4,6%	3,4%	6,2%	2,2%
	5,00	7,7%	11,7%	4,3%	14,0%	8,5%
	6,00	9,5%	18,2%	12,8%	15,7%	11,2%
	7,00	20,4%	23,0%	17,9%	20,2%	20,8%
	8,00	30,8%	23,4%	29,9%	20,8%	29,3%
	9,00	14,1%	7,9%	17,9%	7,9%	12,9%
	10,00	13,2%	5,1%	8,5%	6,7%	11,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source: Own elaboration based on the Quality of life at work survey (Ministry of Employment and Social Security, 2010).

First of all, we want to verify if both variables are independent or not. The following contrast is done:

$H_0$ : degree of satisfaction and job position are independent

$H_1$ : degree of satisfaction and job position are not independent

Chi-squared tests are carried out, obtaining a Pearson chi-squared statistic with a value of 377.477 ( $p=0.000$ ) and a plausibility ratio of 359.869 ( $p=0.000$ ) that call to reject the null hypothesis, therefore, both variables are not independent. Since they are not independent, the measures of association (Table 2) are calculated. These are appropriate in the case of contingency tables when the categorical variables are nominal; in this case, they indicate poor association since the coefficients are close to zero.

Table 2

Measures of association

		Value	Approximate Sig.
Coefficients	Phi	0,216	0,000
	Cramer's V	0,125	0,000
	Contingency coefficient	0,212	0,000
N of valid cases		8061	

Source: Own elaboration based on the Quality of life at work survey (Ministry of Employment and Social Security, 2010).

In the following correspondence analysis, we verify once more that the variables are not independent (see  $p=0.000$  in Table 3). The total inertia represents the total explanation of the axes (explaining a total of 0.051). Although the inertia value may seem small, (0.049, 0.002 and 0.000), together the three axes account for 100% of the variance. We observe that only the

first dimension contributes 95.2% to said inertia and that the first two contribute 99%, thus we can affirm that the dependencies observed in the contingency table are adequately collected by the first two dimensions.

Table 3  
 Contributions of each dimension to the total inertia

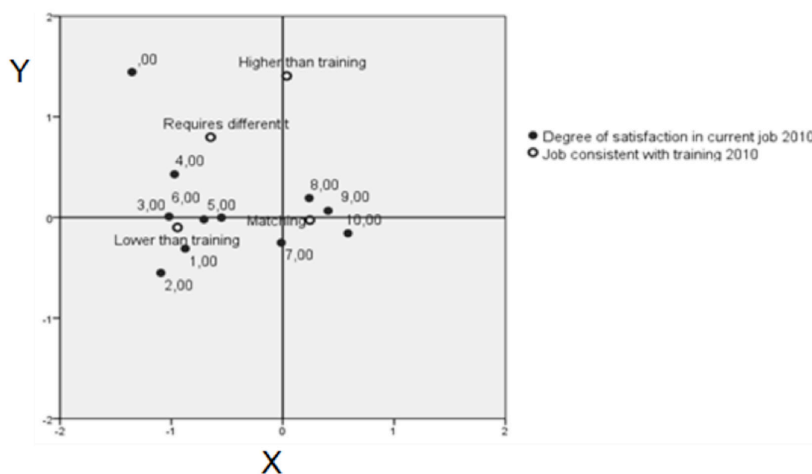
Dimension	Own value	Inertia	Chi-squared	Sig.	Ratio of inertia		Confidence for Own value	
					Explained	Accumulated	Stand. Dev.	Correlation
								2
1	0,221	0,049			0,952	0,952	0,000	-0,007
2	0,045	0,002			0,040	0,992	0,000	
3	0,020	0,000			0,008	1,000		
Total		0,051	941496,166	0,00 <sup>a</sup>	1,000	1,000		

a. 30 degrees of freedom

Source: Own elaboration based on the Quality of life at work survey (Ministry of Employment and Social Security, 2010).

Figure 2 shows the relationships between the categories of the variables Degree of satisfaction and Job position. The symmetric standardization method is applied, according to which, for each dimension, the row scores are the weighted mean of the column scores divided by the coinciding own value, and vice versa for the column scores. This method is suitable for examining the differences or similarities between the categories of both variables. This same technique was used in an overqualification study by Sánchez-Sellero et al. (2003).

Figure 2. Graphic representation of the row and column points. Symmetrical standardization.



Source: Own elaboration based on the Quality of life at work survey (Ministry of Employment and Social Security, 2010).

In view of the situation of the categories on the plane, it can be observed that overqualification (lower job position than training) is associated with satisfaction scores of 1, 2 and 3, whereas when the job position is appropriate to the training of the worker (correct), the satisfaction scores are of 7, 8, 9 and 10. These results confirmed what was previously stated in the theoretical analysis, as indicated in Tsang (1987).

Below, we apply a statistical method of estimation that incorporates the ordinal nature of the dependent variable, as in other works such as Yay and Akinci (2009) or Eboli and Mazulla (2009). This is the ordinal logistic regression, which can be considered an extension of the binary logistic regression. The logistic regression analysis has the advantage of not requiring assumptions such as the multivariate normality and homoscedasticity (equality of variances), which can be difficult to verify. This model is more powerful than the discriminant analysis when these assumptions are not met. The aim is to analyze the influence of the job position, whether or not it agrees with the training, on the degree of satisfaction with the current job.

In the ECVT, each worker assesses their degree of satisfaction with the job on a scale of 0 to 10, where 0 is “no satisfaction” and 10 is “very high satisfaction”. From the responses obtained, we have defined an ordinal variable that can take values of 1, 2 and 3, depending on whether the degree of satisfaction is low (responses from 0 to 3), medium (responses from 4 to 7) and high (responses from 8 to 10). This new variable is the dependent variable in the subsequent empirical study. The redefinition of the variable that we have carried out is frequent in studies on job satisfaction, such as those by Álvarez and Miles (2006), Lévy-Garboua and Montmarquette (1997) in Canada, and the percentages for the United States obtained by Moguérou (2002). We could verify that the figures obtained for the different countries are similar to those obtained with the ECVT. More recently, the application of this same ordinal logistic regression model based on the variable degree of satisfaction transformed can be observed in Sánchez-Sellero et al. (2017).

Table 4 shows the summary of the data, with the new variable (transformed); although the sample size is of 8,061 people, when weighted by the elevation factor, it represents a population of 18,409,625 people.

Table 4  
Summary of case processing

		N	Marginal percentage
Degree of satisfaction transformed	1,00	676832	3,7%
	2,00	7856765	42,7%
	3,00	9876028	53,6%
Job consistent with training	Matching	14315780	77,8%
	Lower than training	3380994	18,4%
	Higher than training	249707	1,4%
	Requires different training	463145	2,5%
Total		18409625	18409625

Source: Own elaboration based on the Quality of life at work survey (Ministry of Employment and Social Security, 2010).

Table 5 corresponds to the global fit test of the model. The chi-squared statistic ( $p < 0.05$ ) indicates that the final model notes a significant improvement over the intersection-only model, thus the hypothesis that the model without the inclusion of the explicative variable is suitable is rejected. The pseudo R<sup>2</sup> have the following values: Cox and Snell 0.034; Nagelkerke 0.042; McFadden 0.021. Although these results are of a smaller scale, it is reasonable that, for example, only 4.2% (Nagelkerke) of the degree of satisfaction in the job is explained by the variable job position, since they influence many more variables that were not included in this model.

Table 5  
Information on the global fit of the model

Model	-2 log of plausibility	Chi-squared	gl	Sig.
Intersection-only	645007,204			
Final	4246,695	640760,510	3	0,000

Link function: Logit.

Source: own elaboration from the Quality of Working Life Survey (Spanish Ministry of Employment and Social Security, 2010).

Table 6 shows the estimations of the parameters. The number of parameters is the number of categories of the variable minus one. All of the parameters are significant and, in addition, overqualified workers (lower job position than level of training) have a lower degree of job satisfaction than workers in which the job position needs different training (reference category, which corresponds to a zero coefficient). The Wald statistic is the square of the relationship between the parameter and its standard error. This same procedure, which consists in carrying out an ordinal regression based on the variable degree of satisfaction transformed, can be observed in Sánchez-Sellero et al. (2017).

Table 6  
Parameter estimations (Ordinal logistic regression)

	Estimation	Stand. error	Wald	gl	Sig.	95% Confidence interval	
						Lower limit	Upper limit
Degree of satisfaction transformed = 1.00	-2,976	0,003	927125,248	1	0,000	-2,982	-2,969
Degree of satisfaction transformed = 2.00	0,218	0,003	5734,100	1	0,000	0,212	0,224
Correct	0,548	0,003	35034,522	1	0,000	0,542	0,554
Lower than level of training	-0,396	0,003	16626,676	1	0,000	-0,402	-0,390
Above level of training	0,652	0,005	17151,383	1	0,000	0,643	0,662
Needs different training	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Source: Own elaboration based on the Quality of life at work survey (Ministry of Employment and Social Security, 2010).

In Table 7 we calculated the estimated probabilities for each of the cases, that is, if the job position is correct, if it is lower than the level of training, if it is above the level of training, and if it needs different training. As can be observed, if the job position is lower than the level of training (overqualification), the estimated probability for the medium degree of

satisfaction is of 57.85%. If we compare this figure with the percentages of Table 1, when the degree of satisfaction is equal to 4, 5, 6 and 7 (non-transformed variable) it provides a value of 57.5%; therefore, the model reproduces the data summarized in the contingency table very well. According to Table 7, if the workers are overqualified, the degree of job satisfaction is estimated to be 7.05%, 57.85% and 35.10%, depending on whether satisfaction is classified as low, medium or high, respectively. However, if the workers occupy a job commensurate with their training, the estimated probabilities are of 2.87%, 38.96% and 58.17%, respectively. It can also be observed that if the job position is correct, the highest estimated probability (58.17%) corresponds to the high degree of satisfaction, whereby, the direct consequence is the following: overqualified workers have a lower degree of satisfaction than those whose job position is adequate to their training. We have reached this conclusion in both the ordinal regression and the graphical study of the correspondence analysis.

Table 7. Estimated probabilities (ordinal logistic regression)

Job consistent with training		Estimated probability for the category of response: 1.00 (Low degree of satisfaction)	Estimated probability for the category of response: 2.00 (Medium degree of satisfaction)	Estimated probability for the category of response: 3.00 (High degree of satisfaction)
Matching	Mean	0.0287	0.3896	0.5817
	Population size	14,315,780	14,315,780	14,315,780
	Stand. error	0	0	0
Lower than training	Mean	0.0705	0.5785	0.3510
	Population size	3,380,994	3,380,994	3,380,994
	Stand. error	0	0	0
Higher than training	Mean	0.0259	0.3672	0.6069
	Population size	249,707	249,707	249,707
	Stand. error	0	0	0
Requires different training	Mean	0.0485	0.5058	0.4457
	Population size	463,145	463,145	463,145
	Stand. error	0	0	0

Source: Own elaboration based on the Quality of life at work survey (Ministry of Employment and Social Security, 2010).

Finally, we conclude this work with a study of job satisfaction figures for the year before the crisis began (2007) and during the crisis—the two years following its onset (2009 and 2010). We can observe in Table 8 how the mean job satisfaction figures increase in a generalized manner during the years of the crisis and, in addition (Table 9), this increase occurs for all the groups studied, and particularly, for overqualified workers. According to Sánchez-Sellero et al. (2017), in the evolution between 2007-2010 of the mean level of job satisfaction there are general slight increases; this result, which was not what we had initially predicted, can be explained by the high unemployment rate, employed workers consider themselves fortunate to have a job and their level of demand decreases.

Table 8

Mean degrees of job satisfaction before and during the 2008 Spanish economic crisis. Sample and population sizes in different years.

Years	Sample Size	Population Size	Degree of satisfaction with current job (Mean)
2007	7782	20310525	7,2060
2009	7981	18839975	7,3287
2010	8061	18409625	7,3578

Source: own elaboration from the Quality of Working Life Survey (Spanish Ministry of Employment and Social Security, 2010).

Table 9

Mean degrees of job satisfaction before and during the 2008 Spanish economic crisis, according to the job position.

Years		Job Position			
		Correct	Lower than the level of training	Above the level of training	Needs different training
2007	Degree of satisfaction	7,4186	6,3106	7,0405	6,9283
2009	with the current job	7,5435	6,4687	7,5178	6,9803
2010		7,5547	6,5954	7,3852	6,8224
Mean					

Source: Own elaboration based on the Quality of life at work survey (Ministry of Employment and Social Security, 2007, 2009 and 2010).

## Conclusions

Overqualification or overeducation is nothing more than a mismatch that occurs when workers have a higher level of education than what is required by their job. As we have seen in the theoretical rationale, overqualification leads to lower wages, may be associated with job dissatisfaction, may reduce worker productivity, etc.

The cyclical economic situation may influence the decision to leave the educational system and enter the job market, or vice versa. The level of overqualification would be higher in recessive phases and lower in growth phases. Entering the job market during a period of crisis can generate permanence in overqualification. The empirical analysis developed is carried out during a period of crisis in the Spanish job market.

The independence contrast based on the variables Degree of satisfaction and Job position shows that both variables are not independent. This justifies, on the one hand, the use of measures of association, and on the other, the application of a correspondence analysis. In view of the situation of the categories on the plane, it is observed that overqualification is associated with low degrees of satisfaction (1, 2 and 3), whereas if the job position is suitable for the training of the worker, the degree of satisfaction is high (7, 8, 9 and 10). With the variable Recoded degree of satisfaction (1 - low degree of satisfaction, 2 - medium degree of satisfaction and 3 - high degree of satisfaction) we applied an ordinal logistic regression, obtaining very good results since the estimated probabilities reproduce very well the initial percentages of the

contingency table. For example, the estimated probability of obtaining a medium degree of satisfaction for an overqualified worker is of 57.85%, with the percentage obtained being in the initial contingency table of 57.5%. We consider the results of the empirical analysis to be very satisfactory, since they confirmed the theoretical assumptions of section 2.

At present, there is a growth spiral in the level of studies of the job-seeking population, which causes a mismatch with the job market, given that the increase in the educational needs of the employers grows at a slower rate. Companies offer few jobs, and these have lower training requirements than those held by the job-seekers.

The overqualification of the 21st century (particularly, 2008 onwards) is more present than in previous decades, not only because of the current economic crisis, but also because the younger generations have increased their level of education and, therefore, there is an abundance of highly educated workers. This fact is already decisive for a large number of youth who are trying to enter the job market to do so in jobs that have a lower training requirement. Nevertheless, in the current crisis, young people with university studies have the lowest unemployment rates, because since there are few jobs, these are occupied with the most qualified people. In the absence of employment opportunities, young people decide to continue studying. All of this leads to many university graduates performing tasks that do not require training, and ultimately make the concept of overqualification fully relevant. Furthermore, we have theoretically and empirically proven that overqualified workers are less satisfied than those whose job is suitable for their training. As a result, less satisfied workers are generally equivalent to less productive workers.

In this work, 8,061 workers were studied and the relationship between job satisfaction and the overqualification of employees, employers, and the self-employed taken as a whole was analyzed. The employment decisions and the working conditions of these groups differ greatly, so that the relationship between overqualification and satisfaction could be particularized for each of them in other subsequent jobs. Something similar can be expected between public and private sector employees.

When the crisis strikes our economy, and cuts in public services are on the agenda, two events occur simultaneously: on the one hand, the decrease in education budgets and, on the other, waste of educational investment (overqualification). In light of the overqualification phenomenon, there must be room in the job market for policies that favor an adequate reallocation of labor.

In this article we have tried to link three terms: overqualification, satisfaction and crisis. We conclude that the degree of satisfaction of overqualified workers is lower than in workers whose jobs are commensurate with their training. Therefore, this fact (overqualification → dissatisfaction) which was initially our starting point, remains valid when the economic landscape is unstable. What is interesting is that in years of crisis (2009 and 2010) the mean job satisfaction figures increased slightly in a general manner, particularly for overqualified workers; in light of the high unemployment rates, many workers accept the jobs presented to them regardless of whether they are of good or poor quality (job insecurity) or whether they are in line with their training (overqualification). Having a job can cushion the fall in the degree of satisfaction.



## References

- Abele, A. & Spurk, D. (2009). The Longitudinal Impact of Self-Efficacy and Career Goals on Objective and Subjective Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53-62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.005>
- Alba-Ramírez, A. (1993). Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation? *Journal of Human Resources*, 28(2), 259-278. <https://doi.org/10.2307/146203>
- Álvarez, G. & Miles, D. (2006). El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales. *Revista Galega de Economía*, 15(2), 1-20.
- Arvey, R., Carter, G. & Buerkley, D. (1991). Job satisfaction: Dispositional and situational influences In.: Cooper, C.L., Robertson, I.T. (Coords). *International review of industrial and organizational psychology*, New York: Wiley, 6.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research and practice*, 3(4), 77-86.
- Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2006). Do job disamenities raise wages or ruin job satisfaction? *International Journal of Manpower*, 27(3), 290-302. <https://doi.org/10.1108/01437720610672185>
- Cequea, M. & Núñez, M. (2011). Factores humanos y su influencia en la productividad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 16(53), 116-137.
- Chiang, M.M. & Ojeda, J.F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60. [https://doi.org/10.1016/s0186-1042\(13\)71209-9](https://doi.org/10.1016/s0186-1042(13)71209-9)
- Clark, A. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341-372. [https://doi.org/10.1016/s0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/s0927-5371(97)00010-9)
- Clark, B., Joubert, C. & Maurel, A. (2014). The Career Prospects of Overeducated Americans. *NBER Working Paper*, 20167. <https://doi.org/10.3386/w20167>
- Croce, G. & Ghignoni, E. (2012). Demand and Supply of Skilled Labour and Overeducation in Europe: A Country-level Analysis. *Comparative Economic Studies*, 54 (2), 413-439. <https://doi.org/10.1057/ces.2012.12>
- Dolado, J.J., Felgueroso, F. & Jimeno, J. (2000). Explaining youth labor market problems in Spain: crowding-out, institutions or technology shifts? *IZA Discussion Paper*, 142.
- Duncan, G. & Hoffman, S. (1981). The economic value of surplus education. *Economics of Education Review*, 1(1), 75-86. [https://doi.org/10.1016/0272-7757\(81\)90028-5](https://doi.org/10.1016/0272-7757(81)90028-5)
- Eboli, L. & Mazzulla, G. (2009). An ordinal logistic regression model for analysing airport passenger satisfaction. *EuroMed Journal of Business*, 4(1), 40-57. <https://doi.org/10.1108/14502190910956684>
- Fleming, C. & Kler, P. (2014). Female overeducation, job satisfaction and the impact of children at home in Australia. *Economic Analysis and Policy*, 44(2), 143-155. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2014.05.006>
- Forgeot, G. & Gautié, J. (1997). Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement. *Economie et Statistique*, 304-305, 53-74. <https://doi.org/10.3406/estat.1997.2556>
- Formichella, M.M. & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79-91. <https://doi.org/10.7440/res47.2013.07>
- Freeman, R. (1976). *The overeducated American*. Academica Press, Londres.
- García-Montalvo, J. & Peiró, J.M. (2009). Análisis de la sobrequalificación y la flexibilidad laboral, Observatorio de Inserción laboral de los jóvenes 2008.
- George, J. & Jones, G. (1999). *Understanding and managing organizational behavior*, 2nd ed. Reading M.A.: Addison-Wesley.
- Gobernado, R. (2005). La sobreeducación en España: Estudio descriptivo y revisión crítica del concepto, Documentos de Trabajo. Serie Sociología, Centro de Estudios Andaluces, Junta de Andalucía.
- González, S. & Luque, D. (2014). ¿Adiós al corporatismo competitivo en España? Pactos sociales y conflicto en la crisis económica. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 148(1), 79-100. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.148.79>
- Groot, W. & Maassen Van Den Brink, H. (2000). Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19(2), 149-158. [https://doi.org/10.1016/s0272-7757\(99\)00057-6](https://doi.org/10.1016/s0272-7757(99)00057-6)
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: Where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2), 131-147. [https://doi.org/10.1016/s0272-7757\(99\)00050-3](https://doi.org/10.1016/s0272-7757(99)00050-3)

- Hamermesh, D. (2001). The changing distribution of job satisfaction. *Journal of Human Resources*, 36(1), 1-30. <https://doi.org/10.2307/3069668>
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harperand Brothers, New York.
- Huerta, J. (2010). Algunas reflexiones complementarias sobre la crisis económica y la teoría del ciclo. *Procesos de mercado: Revista Europea de Economía Política*, 7(2), 193-203.
- INE, Instituto Nacional de Estadística. (2017). *Encuesta de Población Activa (metodología 2005)*, Madrid.
- IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2007). Actitudes de los jóvenes en el trabajo. *Cuadernos de Capital Humano*, 80.
- IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2008). El uso del capital humano en los sectores de la economía española. *Cuadernos de Capital Humano*, 86.
- IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2009a). Dinámica de la sobrecualificación: ¿permanente o transitoria? *Cuadernos de Capital Humano*, 103.
- IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2009b). Ciclo económico y sobrecualificación: efectos de la crisis actual. *Cuadernos de Capital Humano*, 104.
- IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2011). Crisis y mercado de trabajo en perspectiva europea. *Cuadernos de Capital Humano*, 131.
- IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2013). Cambio educativo y productivo en España. 1964-2013. *Cuadernos de Capital Humano*, 144.
- Kahneman, D. & Krueger, A. (2006). Developments in the Measurement of Subjective Well-Being. *Journal of Economic Perspectives*, 20(1), 3-24. <https://doi.org/10.1257/089533006776526030>
- Kampelmann, S. & Rycx, F. (2012). The impact of educational mismatch on firm productivity: Evidence from linked panel data. *Economics of Education Review*, 31(6), 918-931. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2012.07.003>
- Lévy-Garboua, L. & Montmarquette, C. (1997). Reported Job Satisfaction: What Does it Mean? (Cirano Working Paper, 97s-09). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.40001>
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction, In M.D. Dunnette, (Coord) *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand McNally, pp. 1297-1349.
- Madrigal, M. (2003). Una revisión de los métodos de medición del desajuste educativo: ventajas e inconvenientes. Ponencia presentada en X Congreso de Economía Pública, en Tenerife (España).
- Méndez, R., Tébar, J. & Abad, L.D. (2011). Economía del conocimiento y calidad del empleo en la región metropolitana de Madrid: Una perspectiva crítica. *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales* XV, 380.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2010). Encuesta de calidad de vida en el trabajo, Madrid.
- Moguéro, P. (2002). Job satisfaction among US PhD graduates: the effects of gender and employment sector IREDU.
- Peiró, J., Agut, S. & Grau, R. (2010). The Relationship Between Overeducation and Job Satisfaction Among Young Spanish Workers: The Role of Salary, Contract of Employment, and Work Experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 666-689. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00592.x>
- Peluchette, J.V.E. (1993). Subjective Career Success: The Influence of Individual Difference, Family, and Organizational Variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43(2), 198-208. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1042>
- Pérez, J.A. (1997). Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas, Reis*, 80, 133-167. <https://doi.org/10.2307/40183920>
- Pérez, P. (2005). La sobreeducación en el mercado de trabajo argentino en un período de desempleo masivo (1995-2003). Ponencia presentada en 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, en Buenos Aires, Argentina.
- Pina-Cunha, M., Rego, A., Campos-Cunha, R. & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. Editora RH, Lisboa.
- Rousseau, D. & McLean-Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations In: Cummings, L.L., Staw, B.M. (Eds.). *Research in organizational behavior*. JAI Press, Greenwich C.T, pp.1-43.

- Salas, M.A. (2005). El fenómeno de sobrecualificación: calificaciones y competencias. Ponencia presentada en 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, en Buenos Aires, Argentina.
- Sánchez-Sánchez, N. & McGuinness, S. (2011). Decomposing the impacts of overeducation and overskilling on earnings and job satisfaction: an analysis using REFLEX data. *ESRI Working Paper*, 393.
- Sánchez-Sellero, M.C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M.M. & Sánchez-Sellero, F.J. (2013). Sobrecualificación en tiempos de crisis. *Revista Venezolana de Gerencia*, 18(64), 584-610.
- Sánchez-Sellero, M.C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M.M. & Sánchez-Sellero, F.J. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 54(5), 537-547. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020140507>
- Sánchez-Sellero, M.C., Sánchez-Sellero, P. (2016). Factores determinantes de la satisfacción laboral en España antes y durante la crisis de 2008. *Intangible Capital*, 12(5), 1192-1220. <https://doi.org/10.3926/ic.844>
- Sánchez-Sellero, M.C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M.M., & Sánchez-Sellero, F.J. (2017). Stability and Satisfaction at Work During the Spanish Economic Crisis. *Prague Economic Papers*, 26(1), 72-89. <https://doi.org/10.18267/j.ppep.596>
- Sanromá, E. & Ramos, R. (2004). Sobreeducación y mercados de trabajo locales en España. Ponencia presentada en VII Encuentro de Economía Aplicada, en Vigo, España.
- Simo, P., Enache, M., Sallan, J.M. & Fernández, V. (2010). Analysis of the relation between subjective career success, organizational commitment and the intention to leave the organization. *Transylvanian Review of Administrative Sciences* 29E, 144-158.
- Thierry, H. & Koopman-Iwema, A.M. (1984). Motivation and satisfaction In: Drenth, P. J. D., Thierry, H., Willems, P.J., De Wolff, C.J. (Eds) *Handbook of work and organizational psychology*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Thompson, J. & Bunderson, J. S. (2003). Violations of principle: ideological currency in the psychological contract. *Academy of Management Review*, 28(4), 571-586. <https://doi.org/10.2307/30040748>
- Thurow, L. (1975). *Generating inequality: Mechanics of Distribution in the US Economy*. Basic Books, New York.
- Tsang, M. C. (1987). The impact of underutilization of education on productivity: A case study of the US Bell Companies. *Economics of Education Review*, 6(3), 239-254. [https://doi.org/10.1016/0272-7757\(87\)90003-3](https://doi.org/10.1016/0272-7757(87)90003-3)
- Verhaest, D., & Van der Velden, R. (2013). Cross-country differences in graduate overeducation. *European Sociological Review*, 29(3), 642-653. <https://doi.org/10.1093/esr/jcs044>
- Westover, J. & Taylor, J. (2010). International differences in job satisfaction: The effects of public service motivation, rewards and work relations. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(8), 811-828. <https://doi.org/10.1108/17410401011089481>
- Yay, M. & Akinci, E.D. (2009). Application of Ordinal Logistic Regression and Artificial Neural Networks in a Study of Student Satisfaction. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 4, 58-69.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293-298. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>